dosar nr.2-18016219-05-2a-22032024 Judecătoria Cahul, judecător D.Bosîi

# D E C I Z I E
## în numele legii

06 noiembrie 2025 mun.Cahul

Completul de judecată al Curții de Apel Sud sediul Cahul
în componența:
președintele completului Vitalie Movilă
judecătorii Inga Gorlenco, Evgheni Bancov
cu grefierul Anastasia Busuioc
cu participarea: reprezentantului apelantului Nicolae Balan - avocat Ignat Dumitran; reprezentantului intimatului SRL „Trans Cargo Terminal" - Olga Tihai,

a judecat în ședință publică, în ordine de apel, cauza civilă la acțiunea reclamantului Balan Nicolae împotriva pârâților SRL „Trans Cargo Terminal" și Redchin Mihail, cu privire la anularea ordinelor de sancționare, ordinului de suspendare a contractului individual de muncă, ordinului de concediere, încasarea plăților salariale, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, și repararea prejudiciului moral, la apelul declarat de reclamantul Balan Nicolae prin reprezentantul-avocat Dumitran Ignat, împotriva hotărârii Judecătoriei Cahul sediul central din 17 octombrie 2022 -

C O N S T A T Ă :

**În fapt:**

1.1 La 11 iulie 2018 reclamantul Nicolae Balan a depus cerere de chemare în judecată împotriva pârâților SRL „Trans Cargo Terminal" și Redchin Mihail, prin care pretinde: *anularea Ordinului nr.17 din 12 aprilie 2018;* încasarea de la pârâții SRL „Trans Cargo Terminal" și Redchin Mihail suma reținută pe luna aprilie lui Balan Nicolae în baza ordinului de sancționare, și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acţiunii reclamantul a indicat că, la data de 12 aprilie 2018 pîrîtul a emis ordinul cu nr.17, prin care a ordonat: „*pentru încălcarea disciplinei muncii, nesubordonarea conducătorului nemijlocit, a-i aplica lui Balan Nicolai mustrare aspră, cu lipsirea a 100% din premii pe perioada lunii aprilie 2018. A preîntâmpina pe Balan Nicolai că, în cazul repetării încălcărilor de acest gen – încălcarea disciplinei de muncă, către el va fi aplicată sancțiunea disciplinară în formă de eliberare conform art.86 Codul Muncii*".

Reclamantul nu este de acord cu ordinul nr.17 di 12 aprilie 2018 și descrie conținutul art.art.206, 207, 208, 210 Codul muncii. În ordinul de sancționare nu sunt indicate temeiurile de drept a aplicării sancțiunii disciplinare. Nu este indicat care regulamente interne, instrucțiuni, sau care prevederi ale contractului individual de muncă au fost încălcate de reclamant. În ordin nu este indicat care anume indicații ale

conducătorului nu au fost îndeplinite de Balan Nicolae și dacă aceste obligații intră în obligațiunile lui de serviciu.

Consideră că pîrîtul ilegal l-a privat pe Balan Nicolae de adausurile la salariu pe luna aprilie 2018.

1.2 La 02 octombrie 2018 reclamantul Nicolae Balan a depus cerere de chemare în judecată împotriva pârâților SRL „Trans Cargo Terminal" și Redchin Mihail, prin care pretinde: *anularea Ordinului nr.37 din 31 iulie 2018* și încasarea de la SRL „Trans Cargo Terminal" sumele de bani reținute în calitate de premii, și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acţiunii reclamantul a indicat că, la 31 iulie 2018 pîrîtul în persoana directorului SRL „Trans Cargo Terminal", Mihai Redchin, a emis ordinul cu nr.37, prin care conducîndu-se de art.206-210 Codul muncii a ordonat: „*pentru încălcarea disciplinei muncii – absența de la locul de lucru, fără motiv întemeiat mai mult de 4 ore – a-i aplica lui Balan Nicolae mustrare asupră cu lipsirea a 100 % premii pentru luna iunie 2018. A-l preîntâmpina pe Balan Nicolae că în legătură cu aplicarea la data de 12 aprilie 2018 a mustrării aspre, în caz de repetare a situației date – încălcarea disciplinei muncii, va fi aplicată sancțiunea disciplinară – liberarea în temeiul art.86 Codul muncii*".

Nu este de acord cu ordinul de sancționare din 31 iulie 2018 din următoarele considerente: despre faptul că reclamantul nu va fi la locul de muncă știau persoanele ierarhic superioare, care i-au permis, lipsa reclamantului de la lucru nu a afectat cu nimic întreprinderea unde activează, deoarece el nu a avut de lucru în schimbul său.

În ordinul de sancționare nu sunt indicate temeiurile de drept a aplicării sancțiunii disciplinare. Consideră că angajatorul special a hotărât să-l pedepsească pe reclamant pentru că, prin următorul ordin să fie eliberat din lucru. Acest scop angajatorul ascunde, spunându-i în față că îl va elibera cu orice preț.

1.3 La 02 octombrie 2018 reclamantul Nicolae Balan a depus cerere de chemare în judecată împotriva pârâților SRL „Trans Cargo Terminal" și Redchin Mihail, prin care pretinde: *anularea Ordinului nr.42 din 05 septembrie 2018* și încasarea de la SRL „Trans Cargo Terminal" paguba morală în mărime de 10.000 lei, salariul mediu lunar pe perioada suspendării contractului individual de muncă de la 10.09.2018 până la 09.10.2018, și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acţiunii reclamantul a indicat că, la data de 05 septembrie 2018 pîrîtul a emis ordinul nr.42, prin care a ordonat: "*de a petrece ancheta de serviciu în baza art.208 alin.(2) Codul muncii, în perioada de la 10.09.2018 pînă la 09.10.2018 pe faptul încălcării disciplinei muncii de către Balan Nicolae operator al sectorului de producere (telescaner) și anume – lipsa lui de la locul de lucru în timpul de lucru a telescanerului pe 08.08.2018, inclusiv de a petrece ancheta de serviciu pe ordinele de sancționare în privința lui Balan Nicolae, mustrare asupră conform ordinului nr.17 din 12.04.2018 și ordinul nr.37 din 31.07/2018. A constitui comisia pentru petrecerea anchetei de serviciu din cinci persoane, a aduce la cunoștință sub semnătura lui Balan Nicolae. A suspenda*

*contractul individual de muncă încheiat cu Balan Nicolae pe perioada petrecerii anchetei de serviciu de la 10.09.2018 pînă la 09.10.2018, cu interzicerea de a intra pe teritoriul întreprinderii*".

Reclamantul nu este de acord cu ordinul dat reieșind din următoarele: prin prisma prevederilor art.art.208 alin.(2), 354, 78 alin.(2) lit.a),b), $211^1$, 79 Codul muncii, pîrîtul nu putea să suspende contractul individual de muncă, și ancheta de serviciu nu se petrece pe ordinele de sancționare deja emise.

Prin acest ordin reclamantului i s-a încălcat dreptul la muncă și lipsit de salariu pe o lună. Totodată, pîrîtul i-a adus reclamantului și o pagubă morală pe care o estimează la suma de 10. 000 lei.

1.4 La 27 noiembrie 2018 reclamantul Nicolae Balan a depus cerere conform art.60 Cod de procedură civilă, potrivit căreia consideră necesar de a completa temeiul acțiunii și a solicita încasarea pagubei morale, cheltuieli de judecată în mod solidar și de la Redchin Mihail, care și-a adus aportul său la emiterea ordinului de sancționare.

1.5 La 15 ianuarie 2019 reclamantul Nicolae Balan a depus cerere de chemare în judecată împotriva pârâților SRL „Trans Cargo Terminal" și Redchin Mihail prin care pretinde: *anularea Ordinelor nr.90mc din 16 octombrie 2018 „Despre transfer" și nr.54 din 08.11.2018 „Cu priire la transferul temporar a lucrătorilor în privința lui Balan Nicolae";* și încasarea de la SRL „Trans Cargo Terminal" și Redchin Mihail diferența de salariu pe perioada de transfer începând cu 16.10.2018 pînă la pronunțarea hotărîrii; încasarea pagubei morale în mărime de 10.000 lei, și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamantul a indicat că, la 16.10.2018 directorul SRL „Trans Cargo Terminal" a emis ordinul „Despre transfer", în care a indicat: „*A transfera din data de 16.10.2018 pe d-l Balan Nicolae *****, IDNP *****, angajat în funcția de baza de operator în sectorul de producție (telestak) la secția de producere, în funcție de muncitor auxiliar, cu salariu conform statele de personal, în temeiul recomandărilor comisiei anchetei de serviciu din 05.10.2018*".

Tot la data de 16.10.2018 directorul SRL „Trans Cargo Terminal" l-a forțat pe reclamant să semneze acordul adițional nr.4 la contract 09c/16 din 18.03.16, în care s-a indicat: „*Prezentul Acord adițional la Contract a fost încheiat din motivul transferării salariului la altă funcție și modificării salariului, în temeiul recomandărilor comisiei anchetei de serviciu din 05.10.2018. 1. Punctul 1 al Contractului va avea următorul conținut:*

*Salariatul este angajat de către Angajator în calitate de Muncitor auxiliar. 2.Punctul 13 al Contractului va avea următorul conținut: 13. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural):*

*constituie 15,45 lei/ora, în conformitate cu timpul efectiv lucrat. Retribuția muncii suplimentare şi muncii de noapte se efectuează în conformitate cu legislaţia în vigoare*".

Susține că la data de 08 noiembrie 2018, directorul SRL „Trans Cargo Terminal" a emis oridnulnr.54 cu privire la transferul temporar al lucrătorilor SRL „Trans Cargo Terminal". La data de 12.11.2018 s-a întocmit un acord adițional nr.6 din 12 noiembrie 2018 la contractul individual de muncă nr.3/16, în care s-a indicat: Prezentul Acord adițional la Contract a fost încheiat din motivul transferării temporare a salariatului pe o perioadă de pînă la 3 luni și modificării regimului de muncă a salariatului.

Punctul 17 și 18 al Contractului va avea următorul conținut: „Prezentul Acord adițional la Contract a fost încheiat din motivul transferării temporare a salariatului pe o perioadă de pînă la 3 luni și modificării regimului de muncă a salariatului. Punctul 17 și 18 al Contractului va avea următorul conținut: 17.Regimul de muncă: durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore/zi 5 zile pe săptămână ( de la ora 08.00 pînă la 17.00) etc., în conformitate cu Regulamentul intern al Angajatorului. 18.Regimul de odihnă: zilnic se acordă o pauză de masă cu o durată de 1 oră ( de la 12.00 pînă la 13.00), repausul săptămânii se acordă timp de 2 zile consecutive – sâmbătă și duminică în conformitate cu Regulamentul intern al Angajatorului".

Nu este de acord cu ordinele date reieșind din următoarele considerente: ordinul nr.90mc din 16.10.2018 și ordinul nr.54 din 08.11.2018 nu corespund legislaţiei în vigoare, nu sunt indicate motive de fapt și de drept care ar permite directorului SRL „Trans Cargo Terminal" de a emite aceste ordine.

Articolele care reglementează transferul, cît și transferul temporar, cît și modificarea contractului individual de muncă este prevăzut de art.art.68, 69, 73 Codul muncii.

Ordinele nu corespund legislaţiei muncii și sunt emise fără un suport legal, doar cu scopul final să fie concediat reclamantul, fapt ce a generat adresarea sa în instanța de judecată.

Toate transferurile efectuate de administrație și director a micșorat esențial remunerarea reclamantului, fiind pus în situația de a semna acordurile pentru a nu fi eliberat din lucru, fapt care duce la discriminarea sa ca angajat și cetățean.

Prin acțiunile directorului și a SRL „Trans Cargo Terminal" personal reclamantului i s-a adus o pagubă morală, pe care o estimează la suma de 10.000 lei.

1.6 La 22 aprilie 2019 reclamantul Nicolae Balan a depus cerere de chemare în judecată împotriva pârâților SRL „Trans Cargo Terminal" și Redchin Mihail, prin care pretinde: *anularea Ordinului nr.11 din 11 martie 2019 cu privire la aplicarea lui Balan Nicolae a sancțiunii disciplinare sub formă de concedierea şi desfacerea contractului individual de muncă nr.03/16 din 08.02.2016 și contractul individual de muncă nr.09c/16 din 18.03.2016; restabilirea reclamantului în funcția deținută de pînă la concediere; încasarea* de la pârâți a salariului mediu lunar pentru întreaga perioadă de absentată forțat de la muncă, și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamantul a indicat că, la data de 11 martie 2019 administrația SRL „Trans Cargo Terminal" în persoana directorului Redchin M. a emis

ordinul nr.11, în care a ordonat: *în temeiul art.86 alin.(1) lit.g) Codul muncii „pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar” şi anume: prin ordinul nr.17 din 12.04.2018 a fost sancţionat prin aplicarea mustrării aspre; prin ordinul nr.37 din 31.07.2018 a fost sancţionat prin aplicarea mustrării aspre; prin actul comisiei de anchetă din 05.10.2018 a fost transferat la altă muncă cu responsabilitate mai mică şi a fost preîntâmpinat, că în caz de încălcare a disciplinei muncii va fi concediat; pentru încălcarea disciplinei muncii, securităţii şi sănătăţii muncii de către Balan Nicolae, angajat în funcţia de muncitor auxiliar, la data de 19 februarie 2019, care efectua lucrări de sudare a cărorva piese metalice, la propria inițiativă, nedeținând împuterniciri ale conducerii sale la petrecerea lucrărilor respective şi lipsa permisului specializat de petrecere a lucrărilor de sudură electrice sau cu gaz, luând în considerație, că petrecerea lucrărilor de sudare de către persoanele neautorizate, fără permisiuni specializate, poate aduce la urmări grave, cât al sănătăţii angajatului, cât şi pentru bunurile angajatorului; a aplica dlui Balan Nicolae, IDNP *****, angajat în funcţia de muncitor auxiliar, sancțiunea disciplinară - concedierea şi a desface Contractul individual de muncă nr.03/16 din 08.02.2016 şi Contractul individual de muncă nr.09c/16 din 18.03.2016.*

Nu este de acord cu ordinul dat, reieșind din următoarele: ordinele care sunt indicate și stau la baza ordinului de concediere, prin care reclamantul a fost sancționat, și anume ordinele nr.17 din 12.04.2018, nr.37 din 31.07.2018 au fost contestate în instanța de judecată și se află în procedura de examinare. Nu poate fi sancționat reclamantul cu eliberarea din serviciu pentru faptul că a confecționat o greblă pentru a face curățenie.

Motivul invocat de administrație este unul superficial. Anterior, când a avut necesitatea administrația, reclamantul a sudat utilaje la întreprindere, și la acel moment administrația nu a avut nici o obiecție, dimpotrivă au dorit să-l pedepsească pentru faptul că odată a refuzat să îndeplinească acest lucru. Confecționarea unei greble era necesară pentru a face curățenie, nu a dus și nici nu putea duce la urmări grave.

2. Prin încheierea Judecătoriei Cahul sediul central din 04 decembrie 2019, au fost conexate cauza civilă la acțiunea lui Balan Nicolae vs SRL „Trans Cargo Terminal”, Rechin Mihail cu privire la anularea ordinului nr.37, și cauza civilă la acțiunea lui Balan Nicolae vs SRL „Trans Cargo Terminal”, Rechin Mihail cu privire la anularea ordinului nr.17 din 12.04.2018, încasarea sumei reținute pe luna aprilie.

Prin încheierea Judecătoriei Cahul sediul central din 21 decembrie 2019, au fost conexate cauza civilă la acțiunea lui Balan Nicolae vs SRL „Trans Cargo Terminal”, Rechin Mihail cu privire la anularea ordinului nr.17 din 12.04.2018, încasarea de la pîrît a sumei reținute la salariu pe luna aprilie, și cauza civilă la acțiunea lui Balan Nicolae vs SRL „Trans Cargo Terminal”, Rechin Mihail cu privire la anularea ordinului nr.42 din 05.09.2018, încasarea prejudiciului moral 10.000 lei, încasarea salariului lunar pentru perioada suspendării contractului individual de muncă de la 10.09.2018 pînă la 09.10.2018.

Prin încheierea Judecătoriei Cahul sediul central din 04 iulie 2019, au fost conexate cauza civilă la acțiunea lui Balan Nicolae vs SRL „Trans Cargo Terminal”, Rechin

Mihail cu privire la anularea ordinului nr.37 și cauza civilă la acțiunea lui Balan Nicolae vs SRL „Trans Cargo Terminal”, Rechin Mihail cu privire la anularea ordinului nr.17 din 12.04.2018, încasarea sumei reținute pe luna aprilie lui Balan Mihail în baza ordinului de sancționare.

3. La data de 29 martie 2021 reclamantul Nicolae Balan prin intermediul avocatului Ignat Dumitran a depus cerere de concretizarea acțiunii împotriva pârâților SRL „Trans Cargo Terminal” și Redchin Mihail, prin care pretinde:

- anularea *ordinului nr.17 din 12.04.2018* ca fiind ilegal, încasarea de la pârâții SC„Trans Cargo Terminal”SRL și Rechin Mihail suma reținută pe luna aprilie-mai 2018 (adausurile la salariu – premiile) lui Balan Nicolae în baza ordinului de sancționare;
- anularea *ordinului nr.42 din 05.09.2018* ca fiind ilegal, încasarea de la pârâții SC„Trans Cargo Terminal”SRL și Rechin Mihail salariu mediu lunar pe perioada suspendării contraacului individual de muncă de la 10.09.2018 pînă la 09.10.2018;
- anularea *ordinului nr.37 din 31.07.2018* ca fiind ilegal, încasarea de la pârâții SC„Trans Cargo Terminal”SRL și Rechin Mihail sumele de bani reținute în calitate de premii;
- anularea *ordinului nr.90mc din 16.11.2018 „Despre transfer”* ca fiind ilegal;
- anularea *ordinului nr.54 din 08.11.2018„Cu privire la transferul temporar a lucrătorilor”* parțial în privința lui Balan Nicolae și încasarea de la pârâții SC„Trans Cargo Terminal”SRL și Rechin Mihail diferența de salariu pe perioada de transfer începând cu data de 16.10.2018 pînă la 11.03.2019;
- anularea *ordinului nr.17 din 12.04.2018* ca fiind ilegal, încasarea de la pârâții SC„Trans Cargo Terminal”SRL și Rechin Mihail suma reținută pe luna aprilie-mai 2018 (adausurile la salariu – premiile) lui Balan Nicolae în baza ordinului de sancționare;
- anularea *ordinului nr.11 din 12.03.2019 cu privire la aplicarea lui Balan Nicolae a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere și desfacerea contractului individual de muncă nr.03/16 din 08.02.2016 și contractul individual de muncă nr.09c/16 din 18.03.2016*;
- încasarea de la pârâți salariul mediu lunar pentru întreaga perioadă absentă forțată de la muncă;
- încasarea compensației suplimentare în mărime de 6 salarii medii lunare în locul pretenției de restabilire a lui Balan Nicolae în funcția deținută de pînă la concediere;
- încasarea de la SRL „Trans Cargo Terminal” și Redchin Mihail în beneficiul lui Balan Nicolae paguba morală în mărime de 20.000 lei;
- încasarea de la pârâți a cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 12.000 lei.

În argumentarea cererii de concretizare a explicat că, consideră necesar de a indica toate pretențiile lui Balan Nicolae într-o singură cerere.

Susține că, la **12.04.2018** pîrîtul a emis ordinul nr.17, prin care a ordonat: „pentru încălcarea disciplinei muncii, nesubordonarea conducătorului nemijlocit ai aplica lui Balan Nicolai mustrare aspră, cu lipsirea a 100 % din premii pe perioada lunii aprilie 2018. A preîntâmpinat pe Balan Nicolai că în cazul repetării încălcărilor de acest gen –

încălcarea disciplinei de muncă, către el va fi aplicată sancțiunea disciplinară în formă de eliberare conform art.86 Codul Muncii".

Nu este de acord cu ordinul nr.17 din 12 aprilie 2018 și descrie conținutul art.rt.206, 207, 208, 210 Codul muncii. În ordinul de sancționare nu sunt indicate temeiurile de drept a aplicării sancțiunii disciplinare. Nu este indicat care regulamente interne, instrucțiuni, sau prevederi ale contractului individual de muncă au fost încălcate de reclamant. În ordin nu este indicat anume ce indicații ale conducătorului nu au fost îndeplinite de reclamant și dacă aceste obligații intră în obligațiunile lui de serviciu. Consideră că pîrîtul ilegal l-a privat pe reclamant de adausurile la salariu pe luna aprilie 2018.

Ulterior, la **05.09.2018** pîrîtul a emis ordinul nr.42, prin care a ordonat: de a petrece ancheta de serviciu în baza art.208 alin.(2) Codul muncii, în perioada de la 10.09.2018 pînă la 09.10.2018 pe faptul încălcării disciplinei muncii de către Balan Nicolae operator al sectorului de producere (telescaner) și anume – lipsa lui de la locul de lucru în timpul de lucru a telescanerului pe 08.08.2018, inclusiv de a petrece ancheta de serviciu pe ordinele de sancționare în privința lui Balan Nicolae, mustrare asupră conform ordinului nr.17 din 12.04.2018 și ordinul nr.37 din 31.07/2018. A constitui comisia pentru petrecerea anchetei de serviciu din cinci persoane, a aduce la cunoștință sub semnătura lui Balan Nicolae. A suspenda contractul individual de muncă încheiat cu cet.Balan Nicolae perioada petrecerii anchetei de serviciu de la 10.09.2018 pînă la 09.10.2018 cu interzicerea de a intra pe teritoriul întreprinderii.

Nu este de acord cu ordinul dat, prin prisma prevederilor art.art.208 alin.(2), 354, 78 alin.(2) lit.a),b), $211^1$, 79 Codul muncii, pîrîtul nu putea să suspende contractul individual de muncă și ancheta de serviciu nu se petrece pe ordinele de sancționare deja emise. Reclamantului i s-a încălcat dreptul la muncă, a fost lipsit de salariu pe o lună. Totodată, pîrîtul i-a adus reclamantului și o pagubă morală pe care o estimează la suma de 10.000 lei.

La data de **31.07.2018** pîrîtul în persoana directorului Mihai Redchin a emis ordinul nr.37, prin care conducîndu-se de art.206-210 Codul muncii a ordonat: „pentru încălcarea disciplinei muncii – absența de la locul de lucru, fără motiv întemeiat mai mult de 4 ore – a-i aplica lui Balan Nicolae mustrare asupră cu lipsirea a 100 % premii pentru luna iunie 2018. A-l preîntâmpina pe Balan Nicolae că în legătură cu aplicarea la data de 12 aprilie 2018 a mustrării aspre, în caz de reparare a situației date – încălcarea disciplinei muncii, va fi aplicată sancțiunea disciplinară – liberarea în temeiul art.86 Codul muncii".

Nu este de acord cu ordinul de sancționare din 31 iulie 2018. Despre faptul că reclamantul nu va fi la locul de muncă știau persoanele ierarhic superioare, care i-au permis, lipsa reclamantului la lucru nu a afectat cu nimic întreprinderea unde activează, deoarece reclamantul nu a avut de lucru în schimbul său. În ordinul de sancționare nu sunt indicate temeiurile de drept a aplicării sancțiunii disciplinare. Consideră că angajatorul special a hotărât să-l pedepsească pe Balan Nicolae, pentru ca prin următorul ordin să fie eliberat din lucru. Angajatorul i-a spus în față că-l va elibera cu orice preț.

La **16.10.2018** directorul SRL „Trans Cargo Terminal” a emis ordinul „Despre transfer”, în care a indicat: „A transfera din data de 16.10.2018 pe d-l Balan Nicolae *****, IDNP *****, angajat în funcția de baza de Operator în sectorul de producție (telestak) la secția de producere, în funcție de Muncitor auxiliar, cu salariu conform statele de personal, în temeiul recomandărilor comisiei anchetei de serviciu din 05.10.2018. A transfera din data de 16.10.2018 pe d-l Balan Nicolae *****, IDNP *****, angajat în funcția prin cumul de Operator în sectorul de producție (telestak) la secția de producere, în funcție de Muncitor auxiliar, cu salariu conform statele de personal, în temeiul recomandărilor comisiei anchetei de serviciu din 05.10.2018”.

Tot la data de 16.10.2018 directorul SRL „Trans Cargo Terminal” a fost forțat să semneze acordul adiţional nr.4 la contract 09c/16 din 18.03.16, în care s-a indicat: „Prezentul Acord adiţional la Contract a fost încheiat din motivul transferării salariului la altă funcție şi modificării salariului, în temeiul recomandărilor comisiei anchetei de serviciu din 05.10.2018. 1. Punctul 1 al Contractului va avea următorul conținut: 1.Salariatul este angajat de către Angajator în calitate de Muncitor auxiliar. 2.Punctul 13 al Contractului va avea următorul conținut: 13. Condiţiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural): constituie 15,45 lei/ora, în conformitate cu timpul efectiv lucrat. Retribuția muncii suplimentare şi muncii de noapte se efectuează în conformitate cu legislaţia în vigoare”.

La data de 08 noiembrie 2018 directorul SRL „Trans Cargo Terminal” a emis oridnulnr.54 cu privire la transferul temporar al lucrătorilor. La 12.11.2018 s-a întocmit acordul adițional nr.6 la contractul individual de muncă nr.3/16, în care s-a indicat: ”Prezentul Acord adițional la Contract a fost încheiat din motivul transferării temporare a salariatului pe o perioadă de pînă la 3 luni și modificării regimului de muncă a salariatului. Punctul 17 și 18 al Contractului va avea următorul conținut: „Prezentul Acord adițional la Contract  a fost încheiat din motivul transferării temporare a salariatului pe o perioadă de pînă la 3 luni și modificării regimului de muncă a salariatului. Punctul 17 și 18 al Contractului va avea următorul conținut: 17.Regimul de muncă: durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore/zi 5 zile pe săptămână ( de la ora 08.00 pînă la 17.00) etc., în conformitate cu Regulamentul intern al Angajatorului. 18.Regimul de odihnă: zilnic se acordă o pauză de masă cu o durată de 1 oră ( de la 12.00 pînă la 13.00), repausul săptămânii se acordă timp de 2 zile consecutive – sâmbătă și duminică în conformitate cu Regulamentul intern al Angajatorului”.

Nu este de acord cu ordinele date. Ordinul nr.90mc din 16.10.2018 și ordinul nr.54 din 08.11.2018 nu corespund legislaţiei în vigoare, nu sunt indicate motive de fapt și de drept care ar permite directorului SRL „Trans Cargo Terminal” de a emite aceste ordine. Transferul și modificarea contractului individual de muncă se reglementează de art.art.68,69,73 Codul muncii. Ordinele nu corespund legislaţiei muncii și sunt emise fără un suport legal, doar cu scopul că în final să fie concediat.

Toate transferurile efectuate de administrație și director esențial au micșorat remunerarea sa, fiind pus în situația de a semna acordurile pentru a nu fi eliberat din lucru, fapt care duce la discriminarea sa ca angajat și cetățean. Prin acțiunile directorului și a SRL „Trans Cargo Terminal" reclamantului i s-a adus o pagubă morală pe care o estimează la suma de 10.000 lei.

La **11.03.2019** administrația SRL „Trans Cargo Terminal" în persoana directorului Redchin M. a emis ordinul nr.11, în care a ordonat: în temeiul art.86 alin.(1) lit.g) Codul Muncii „pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar" şi anume: prin ordinul nr.17 din 12.04.2018 a fost sancţionat prin aplicarea mustrării aspre; prin ordinul nr.37 din 31.07.2018 a fost sancţionat prin aplicarea mustrării aspre; prin actul comisiei de anchetă din 05.10.2018 a fost transferat la altă muncă cu responsabilitate mai mică şi a fost preîntâmpinat, că în caz de încălcare a disciplinei muncii va fi concediat; pentru încălcarea disciplinei muncii, securităţii şi sănătăţii muncii de către Balan Nicolae, angajat în funcția de muncitor auxiliar, la data de 19 februarie 2019, care efectua lucrări de sudare a cărorva piese metalice, la propria inițiativă, nedeținând împuterniciri ale conducerii sale la petrecerea lucrărilor respective şi lipsa permisului specializat de petrecere a lucrărilor de sudură electrice sau cu gaz, luând în considerație, că petrecerea lucrărilor de sudare de către persoanele neautorizate, fără permisiuni specializate, poate aduce la urmări grave, cât al sănătății angajatului, cât şi pentru bunurile angajatorului; a aplica dlui Balan Nicolae, IDNP *****, angajat în funcția de muncitor auxiliar, sancțiunea disciplinară - concedierea şi a desface Contractul individual de muncă nr.03/16 din 08.02.2016 şi Contractul individual de muncă nr.09c/16 din 18.03.2016.

Nu este de acord cu ordinul dat. Ordinele indicate stau la baza ordinului de concediere, prin care reclamantul a fost sancționat, și anume ordinul nr.17 din 12.04.2018, ordinul nr.37 din 31.07.2018 au fost contestate în instanța de judecată și se află în procedura de examinare. Faptul că reclamantul pentru a face curățenie a confecționat o greblă, nu pot fi sancționat cu eliberarea din serviciu. Motivul invocat de administrație este unul superficial. Anterior, când a avut necesitatea administrația, reclamantul a sudat utilaje la întreprindere și la acel moment administrația nu a avut nici o obiecție, dimpotrivă au dorit să-l pedepsească pentru faptul că odată a refuzat să îndeplinească acest lucru. Confecționarea unei greble care era necesară pentru a face curățenie, nu a dus și nici nu putea duce la urmări grave.

4. Avocatul Ignat Dumitran în interesele reclamantului Balan Nicolae a depus pretențiile finale ale acțiunii, potrivit căreia se solicită:

- A anula ordinul nr.17 din 12.04.2018, ca fiind ilegal;
- A încasa de la pârâții SRL „Trans Cargo Terminal" şi Redchin Mihail, suma reţinută pe luna aprilie - mai 2018 (adausurile la salariu - premiile, în sumă de 594,99 lei) lui Balan Nicolai în baza ordinului de sancţionare;
- A anula ordinul nr.42 din 05.09.2018, ca fiind ilegal;

- A încasa de la pârâtul SRL „Trans Cargo Terminal”, salariul mediu lunar pe perioada suspendării contractului individual de muncă de la 10.09.2018 până la 09.10.2018, în mărime de 6175 lei;

- A anula ordinul nr.37 din 31 iulie 2018 ca fiind ilegal;

- A încasa de la pârâtul SC„Trans Cargo Terminal”SRL sumele de bani reținute în calitate de premii - suma de 594,99 lei;

- A anula ordinul nr.90 mc din 16.10.2018 „Despre transfer”, ca fiind ilegal;

- A anula ordinul nr.54 din 08.11.2018 „Cu privire la transferul temporar a lucrătorilor” parțial, în privința lui Balan Nicolae, diferența de salariu ca operator Telestaicher - 6175 lei şi muncitor auxiliar - 3198 lei, diferența 2977 lei X 6 luni = 17862 lei;

- A încasa de la SC„Trans Cargo Terminal”SRL şi Redchin Mihail, diferența de salariu pe perioada de transfer, începând cu 16.10.2018 şi până la 11.03.2019;

- A anula ordinul nr.11 din 11.03.2019, cu privire la aplicarea lui Balan Nicolae a sancțiunii disciplinare sub formă de concedierea şi desfacerea contractului individual de muncă nr.03/16 din 08.02.2016 şi contractul individual de muncă nr.09c/16 din 18.03.2016;

- A încasa de la pârâți, salariul mediu lunar pentru întreaga perioadă de absența forțată de la muncă, 40 luni x 6175 lei = 247 000 lei;

- A încasa o compensație suplimentară în mărime de 6 salarii medii lunare în locul pretenției de restabilirea lui Balan Nicolae în funcția deţinută de pînă la concediere, 6 luni x 6175 lei = 37 050 lei;

- A încasa de la SC„Trans Cargo Terminal”SRL şi Redchin Mihail în beneficiul lui Balan Nicolae, paguba morală în mărime de 20 000 lei;

- A încasa de la pârâți cheltuielile de asistență juridică în mărime de 12 000 lei.

**Poziția instanței de fond:**

5. Prin hotărârea Judecătoriei Cahul sediul central din 17 octombrie 2022 a fost respinsă ca neîntemeiată acțiunea lui Balan Nicolai înaintată împotriva SRL „Trans Cargo Terminat” și Redchin Mihail, cu privire la anularea ordinului nr.17 din 12.04.2018, anularea ordinului nr.42 din 05.09.2018, anularea ordinului nr.37 din 31.07.2018, anularea ordinului nr. 90 mc din 16.10.2018, anularea ordinului nr.54 din 08.11.2018, anularea ordinului nr.11 din 11.03.2019 de concediere.

A fost respinsă ca neîntemeiată acțiunea lui Balan Nicolai înaintată împotriva SRL „Trans Cargo Terminat” și Redchin Mihail, cu privire la încasarea sumelor reținute pe perioada aprilie-mai 2018 în sumă de 594,99 lei, încasarea salariului mediu lunar pe perioada suspendării 10.09.2018 - 09.10.2018 în mărime de 6.175 lei, încasarea premiilor reținute în mărime de 594,99 lei, încasarea diferenței de salariu neîncasate pe perioada 16.10.2018 -11.03.2019, încasarea salariului mediu lunar pentru absența forțată de la muncă în mărime de 247.000 lei, încasarea compensației suplimentare în mărime de 37.050 lei, încasarea prejudiciului moral de 20.000 lei, încasarea cheltuielilor de judecată în mărime de 12.000 lei.

**Solicitarea și argumentele cererii de recurs și apel**:

6. La 24 octombrie 2022 avocatul Ignat Dumitran în interesele reclamantului Nicolae Balan a depus cerere de apel, potrivit căreia se solicită casarea hotărîrii Judecătoriei Cahul sediul central din 17 octombrie 2022, rejudecarea cauzei cu pronunțarea unei noi hotărîri, prin care să fie admisă acțiunea reclamantului Balan Nicolae.

În argumentarea cererii de apel s-a invocat că, analizând conţinutul hotărârii, apelantul constată că instanţa de judecată a transcris textul celor relatate în referinţă, fără a da apreciere potrivit dispoziţiilor art.130 alin.(1) Cod de procedură civilă.

În temeiul art.240 alin.(1) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinii, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea acţiunii. Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant.

În acest sens, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a evidențiat, că art.6 implică faptul, că deciziile instanțelor trebuie să precizeze în mod suficient motivele pe care se întemeiază, astfel încât să arate că părțile au fost ascultate şi să garanteze posibilitatea unui control public al administrării justiției (Hirvisaari vs Filanda, 2001). Astfel supus, art.6 îi atribuie instanţei obligația de a efectua o examinare efectivă a motivelor, argumentelor şi probelor părţilor, cu excepţia cazului în care se apreciază relevanța acestora şi fără a fi înțeleasă ca implicând un răspuns detaliat pentru fiecare argument (Van de Hurk vs Ţările de Jos).

În prima cerere cu privire la anularea ordinului nr.17 din 12.042018, prin care reclamantului i s-a aplicat mustrare aspră, cu lipsirea a 100% din premii pe luna aprilie 2018, apelantul a invocat că angajatorul, conform art.210 Codul muncii, urma în mod obligatoriu să indice temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancțiunii. La acest argument instanţa nu a dat un răspuns: au procedat corect sau nu angajatorul la emiterea ordinului. Pârâtul, în instanţa de judecată, nu a putut motiva în ce constă nesubordonarea reclamantului conducătorului nemijlocit, şi de ce s-a aplicat anume mustrare aspră cu lipsirea de premii.

Referitor la a doua acțiune, a invocat, că la data de 05.09.2018 pârâtul a emis ordinul nr.42, cu care nu este de acord invocând, că: „*După cum prevede legislaţia, în acest caz, pârâtul nu putea să suspende contractul individual de muncă şi ancheta de serviciu nu se petrece pe ordinele de sancţionare deja emise. Prin ordinul dat, lui Balan Nicolae i s-a încălcat dreptul la muncă şi lipsit de salariu pe o lună de zile*”. Instanţa nu s-a expus asupra acestor argumente prin prisma art.206 Codul muncii.

În a treia acțiune a invocat, că nu este de acord cu ordinul nr.37, emis la 31 iulie 2018 de directorului SRL „Trans Cargo Terminal”, Mihai Redchin, prin care conducându-se de art.206-210 Codul muncii, a ordonat: „Pentru încălcarea disciplinei muncii - absența de la locul de lucru, fără motiv întemeiat mai mult de 4 ore a-i aplica cet.Balan Nicolae mustrare aspră cu lipsirea a 100 % premii pentru luna iunie 2018”. A invocat, că angajatorul nu a indicat motivele de fapt și de drept a emiterii acestui ordin.

Instanţa nu s-a expus asupra acestui argument, mai mult ca atât, instanţa nu a dat o analiză cestul ordin prin prisma art.206 alin.(3),(4),(5) Codul muncii.

Prin a patra acțiune s-a cerut anularea ordinelor nr.90mc din 16.10.2018 şi nr.54 din 08.11.2018, în care a invocat, că aceste ordine sunt ilegale prin prisma art.68, 69, 73-74 Codul muncii. Temei de transfer a reclamantului în ordinele indicate este indicat recomandările comisiei anchetei de serviciu din 05.10.2018, dar nu sunt indicate prevederile Codului muncii.

În acordul adiţional nr.4, 5 din 16 octombrie 2018, nu se face trimitere la normele Codului muncii. Acordul adiţional nr.6 din 12 noiembrie 2018, deşi a fost semnat de reclamantul Balan Nicolae, ultimul a indicat că nu este de acord cu acest acord. La aceste argumente instanţa de judecată nu a dat nici un răspuns.

Prin acţiunea a cincea a invocat dezacordul cu ordinul nr.11 din 11 martie 2019, indicând următoarele: ordinele care stau la baza ordinului de concediere, şi anume ordinul nr.17 din 12.04.2018; ordinul nr.37 din 31.07.2018, au fost contestate în instanţa de judecată şi se află în procedura de examinare. Faptul, că reclamantul pentru a face curățenie a confecționat o greblă, nu pot fi sancţionat cu eliberarea din serviciu. Motivul invocat de administrație este unul superficial. Din conţinutul notei de serviciu Reziuc P., vice-şef elevator descrie, că a dat însărcinare lui Balan Nicolae să facă curățenie pe teritoriul întreprinderii. Din motiv că lipsesc greble, cu ajutorul secției mecanice, urma să fie confecționate greble, însă Balan Nicolae de sine stătător a confecționat greble. Anterior, când a avut necesitate administrația, reclamantul a sudat utilaje la întreprindere şi la acel moment administrația nu a avut nici o obiecție, dimpotrivă au dorit să-l pedepsească pentru faptul că odată a refuzat să îndeplinească acest lucru. Confecționarea unei greble, care era necesară pentru a face curățenie, nu a dus şi nici nu putea duce la urmări grave.

În ordinul de concediere se face trimitere la Regulamentul intern, însă în instanţă nu s-a prezentat vreo probă, că reclamantul ar fi făcut cunoştinţă cu acest regulament. Instanţa de judecată nu a motivat din care considerente nu a luat în considerație argumentele reclamantului.

**Argumentele referinței:**

7. La 20 mai 2024 a fost înregistrată referința la cererea de apel, depusă de intimatul Redchin Mihail, potrivit căreia se solicită respingerea cererii de apel înaintate de Balan Nicolae și menținerea hotărîrii Judecătoriei Cahul sediul central din 17 octombrie 2022.

În argumentarea referinței intimatul a indicat că, analizând temeiurile declarării apelului, acestea este declarativ şi nu se încadrează în cele prevăzute de art.386 Cod de procedură civilă. Argumentele expuse în cererea de apel sunt aceleași care au fost înaintate de către apelant în cadrul examinării cauzei în primă instanţă, conținute în cererea de chemare în judecată concretizată, și asupra cărora instanța de fond s-a expus clar şi explicit.

Reieșind din conținutul art.166 alin.(2) lit.h) Cod de procedură civilă, atrage atenția că de fapt apelantul nici în instanţa de fond, nici în apelul depus nu înaintează nici o

pretenție față de Redchin Mihail, toate pretențiile fiind adresate SRL „Trans Cargo Terminal”. Apelantul în mod eronat sau cu rea-credință a înaintat acţiunea faţă de persoana fizică Redchin Mihail, dat fiind că, participarea lui Redchin Mihail în relaţiile cu Balan Nicolae se rezumă la relații de muncă dintre angajatorul SRL „Trans Cargo Terminal”, reprezentată de Redchin Mihail în calitate de administrator al Societății şi Balan Nicolae în calitate de salariat.

Consideră apelantul, că nu poate fi parte la acţiunea înaintată de apelant, deoarece: art.71 alin.(1) lit.a) al Legii privind societățile cu răspundere limitată nr.135 din 14.06.2007 (în continuare „Legea privind societățile cu răspundere limitată”), prevede: „*administratorul este în drept să reprezinte fără procură societatea în raporturile cu organele statului, cu terții şi în instanțele de judecată”* iar art.72 alin.(1) al Legii prevede*: „administratorul este obligat să gestioneze societatea astfel încât scopurile, pentru care aceasta a fost constituită, să fie realizate cît mai eficient”,* și art.74 alin.(1) reține că *„societatea este angajată în raporturile cu terții prin actele săvârşite de către administrator [....]*”.

Administratorul societății acționează din numele şi pentru societate (dar nu din propriul nume şi nu în interesele sale personale), şi actele emise de către administrator generează efecte juridice pentru societatea pe care o reprezintă. Astfel, relaţiile de muncă apar numai între salariatul Balan Nicolae şi angajatorul SRL „Trans Cargo Terminal”, reprezentată de administratorul Redchin Mihail, iar al treilea participant este artificial creat de apelant. Și toate raporturile existente între Balan Nicolae şi Redchin Mihail, în drept reprezintă raporturi între Balan Nicolae şi SRL „Trans Cargo Terminal”.

Presupune întemeiat motivul pentru care Balan Nicolae a înaintat acţiunea contra lui Redchin Mihail ca persoană fizică – cu scopul de a obține posibilitatea de a înainta acţiunea după domiciliul acestuia, care se află în Cahul, adică în raza de activitate a Judecătoriei Cahul sediul central, fiind invocată aplicarea art.42 Cod de procedură civilă.

Totodată, pct.9.2 din Statutul SRL „Trans Cargo Terminal” (în redacția nouă), aprobat prin decizia asociatului unic nr.6 din 12.04.2016, înregistrat la Camera Înregistrării de Stat la 18.04.2016, după cum acesta a fost modificat în baza deciziei Camerei Înregistrării de Stat din 24.02.2017, stipulează: „administratorul este organul de reglementare şi administrare a Societății, care acționează din numele şi pentru Societate, efectuează gestiunea activităților curente ale Societății”. Deci, având în vedere că administratorul SRL „Trans Cargo Terminal” este organul executiv şi acționează din numele şi pentru Societate, a fost indicat în calitate de participant la proces în mod eronat sau cu rea-credință.

Susține integral Referința nr.16/05/TCT din 16 mai 2024 depusă de intimat în cadrul acestui proces şi se alătură totalmente la toate argumentele şi probele expuse în aceasta.

Astfel, luând în considerație cele expuse, consideră că hotărîrea Judecătoriei Cahul sediul central din 17 octombrie 2022, este una legală şi argumentată pe deplin, iar alegațiile invocate de apelant, sunt neîntemeiate şi urmează a fi respinse.

7.1 La 20 mai 2024 a fost înregistrată referința a cererea de apel, depusă de intimatul SRL „Trans Cargo Terminal”, potrivit căreia se solicită respingerea cererii de apel înaintate de către Balan Nicolae și menținerea hotărîrii Judecătoriei Cahul sediul central din 17 octombrie 2022.

În argumentarea referinței intimatul SRL „Trans Cargo Terminal” a indicat că, alegațiile apelantului precum că instanţa de fond nu a dat răspuns dacă angajatorul a procedat corect sau nu la emiterea ordinului nr.17 din 12.04.2018. Ordinul nr.17 a fost emis la 12.04.2018, prin care salariatului Balan Nicolae i-a fost aplicată sancţiune disciplinară sub formă de mustrare aspră, cu privarea dreptului de a obține 100% premiu lunar pentru luna aprilie 2018. În aceeași zi, conţinutul ordinului i-a fost adus la cunoștința reclamantului, însă el a refuzat să-1 semneze, fapt constatat prin actul de constatare din 18.04.2018. În privința acestui ordin, instanţa de fond s-a expus foarte clar şi explicit după cum urmează: „*Nu pot fi reținute argumentele reclamantului precum că la emiterea ordinului nr.17 din 12.04.20218 pîrîtul nu a indicat temeiurile de fapt şi de drept, ordin conţinutul ordinului se constată că ordinul este emis din motiv de încălcare a disciplinei muncii şi anume Balan Nicolae a refuzat în mod grosolan îndeplinirea indicației, parvenite de la maistrul de schimb Cazacii V., şi ulterior parvenită de la şeful elevatorului TCT Dunai Fridjioi I. De asemenea, motivul de fapt a mai fost repetat indicat în pct.1 a Ordinului: „pentru încălcarea disciplinei muncii - nesubordonare faţă de conducere. Totodată, conform ordinului nr. 17 din 12.04.20218 motivul de drept a fost indicat art. 206-210 Codul Muncii”, în special alin.(1) art. 206 care prevede: „pentru încălcarea disciplinei de muncă [...]” angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat sancțiuni disciplinare. De asemenea în ordinul contestat a fost consemnat termenul şi organul în care sancțiunea poate fi contestată: pct.4 a Ordinului: „ordinul poate fi contestat în instanțele de judecată ale Republicii Moldova în termen de 3 luni. [...] Astfel, analizând conţinutul ordinului nr.17 din 12.04.2018 şi nr. 37 din 31.07.2018 instanţa constată consemnarea în conţinutul acestora a motivelor de fapt şi de drept, iar în rezultat emiterea acestora în conformitate cu legislaţia muncii*”.

Astfel, intimatul consideră că în conţinutul Ordinului nr.17 au fost respectate toate cerințele legislaţiei muncii, ceea ce a şi fost constatat de către instanţa de fond. Atrage atenția, că textul Ordinului conţine atât temeiurile de drept, în baza cărora a fost emis, cît şi temeiurile în baza cărora a fost stabilită încălcarea disciplinei muncii.

Așa, neîndeplinirea indicației de la şeful elevatorului TCT Dunai, Fridjoi I., şi anume de a trimite lucrătorii la TCT Prut pentru a ajuta la încărcarea corabiei, prezintă o încălcare a disciplinei de muncă conform p. 10.1.,10.2. din Contratul individual de muncă, cap. II, pct.1), pct.3), lit.(c) din Fişa postului, conform pct.10.4 (m) şi p.10.4 (p) din Regulamentul intern.

Mai mult ca atât, norma materială nu prevede în mod expres obligația angajatorului de a descrie minuțios toate detaliile cazului în textul ordinului de sancţionare şi nu există a formă strictă a unui astfel de ordin care ar fi obligatoriu de urmărit. La Ordinul nr.17 au fost anexate toate materialele cazului (notele informative, actele de constatare etc), din care reclamantul putea să afle toate detaliile necesare lui. Posibila neindicare a mai multor detalii ale încălcării disciplinei muncii nu poate constitui temei de nulitate a

ordinului, cu atât mai mult, pretențiile reclamantului înaintează doar careva eventuale încălcări de procedură, şi nu a negat faptul încălcării disciplinei muncii.

Cu referire la alegațiile apelantului, precum că instanţa de fond nu s-a expus dacă angajatorul a procedat legal aplicând sancţiune disciplinară în formă de lipsire de premie prin prisma art.206 Cod Muncii. Aceste alegații la fel nu sunt adevărate, or instanţa de fond a reţinut în Hotărîrea din 17.10.2022 că: „Legislaţia naţională nu definește expres noțiunea de „gravitate a abaterii", adică nu sunt enumerate exhaustiv lista abaterilor care urmează a fi calificate ca grave şi care abateri ușoare. În aceste condiții, aprecierea faptului dacă o faptă, reprezintă sau nu o încălcare gravă, rămâne la discreția angajatorului, care ținând cont de specificul activității companiei cât şi de actele normative la nivel de unitate (fișa postului, regulamentul - expres interzic faptele comise de reclamant), stabileşte, în speţă - prin ordine de aplicare a sancțiunii disciplinare, gradul de gravitate a abaterii comise cât şi care sancţiune disciplinară cuvenită.

Consideră important de subliniat faptul, că privarea apelantului de achitarea premii pentru luna aprilie 2022 nu este o sancţiune pecuniară, deoarece premierea salariaților conform Regulamentului cu privire la premierea salariaților, aprobată prin Ordinul nr.28 din 01.09.2016, reprezintă o măsură suplimentară de stimulare a salariaților şi se stabilite la discreția angajatorului în baza temeiurilor prevăzute de pct.10 a Regulamentului numit. Totodată pct.11 din Regulament stabileşte expres şi temeiurile de privare de achitarea premiului, printre care se regăsește şi încălcarea disciplinei muncii, pentru ce şi a fost sancţionat Balan Nicolae prin ordinul nr.17 din 12.04.2018. Astfel, consideră că neachitarea premiului pentru luna aprilie 2018 este întemeiată şi aplicată corespunzător.

Cu referire la alegațiile apelantului precum că instanţa de fond nu s-a expus asupra suspendării contractului individual de muncă şi asupra faptului că ancheta de serviciu nu se petrece pe ordinele de sancţionare deja emise. La 05 septembrie 2018 a fost emis ordinul nr.42, prin care a fost dispusă petrecerea anchetei de serviciu în baza art.208 alin (2) Codul muncii pe faptele încălcării de către salariatul Balan Nicolae a disciplinei muncii la data de 07.08.2018, şi de a suspenda Contractul individual de muncă pe perioada anchetei de serviciu (10.09.2018-09.10.2018). În aceeași zi, conţinutul ordinului i-a fost adus la cunoştinţă reclamantului, sub semnătură.

Instanţa de fond clar şi explicit a indicat că „*referitor la poziţia reclamantului precum că pîrîtul nu putea să suspende contractul individual de muncă menționează pîrîtul că conform art.78 Codul muncii alin.(1) „Contractul individual de muncă poate fi suspendai din inițiativa angajatorului a) pe durata anchetei de serviciu [...]", care măsură şi a fost întreprinsă de către Pîrît. Totodată în conţinutul art.208 din Codul muncii, legiuitorul statuează că în funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. Astfel la data de 05.09.2028 a fost emis ordinul nr.42, prin care a fost dispusă petrecerea anchetei de serviciu în baza art.208 alin.(2) Codul muncii pe faptele încălcării de către salariatul Balan Nicolae a disciplinei muncii la data de 07.08.2018 şi de a suspenda Contractul individual de muncă pe perioada anchetei de serviciu (10.09.2018-09.10.2018). În aceeaşi zi, conţinutul ordinului i-a fost adus la cunoştinţă*

*reclamantului, sub semnătură. Prin urmare decade argumentul reclamantului, precum că pîrîtul nu avea dreptul să suspende activitatea reclamantului pe perioada anchetei*".

Petrecerea anchetei de serviciu a fost inițiată cu scopul investigării unui caz nou cu semne de încălcare gravă a disciplinei muncii depistat la data de 07.08.2018 (ulterior asemenea caz depistat şi la 24.08.208, 27.08.2018 şi 30.08.2018) când în intervalul de timp de la 08.00 pînă la 20.00, în timpul încărcării corabiei cu grâu, operatorul secției de producere (telestaker) Balan Nicolae de câteva ori a părăsit locul de muncă, lăsând utilajul pus în funcție fără supraveghere, şi s-a ocupat cu careva chestii personale. Acest caz urma să fie verificat minuțios pentru constatarea adevărului, pentru care şi a fost creată o comisie de anchetă de serviciu.

Concomitent, dat fiind că Balan Nicolae prin cererea nr.64 din 10.09.2018 a solicitat reexaminarea sancțiunilor disciplinare aplicate anterior, angajatorul a dispus şi reexaminarea încălcărilor sancționate conform ordinelor nr.17 din 12.04.2018 şi nr.37 din 31.07.2018, pentru a-i oferi lui Balan Nicolae posibilitate de a da explicații suplimentare şi a prezenta dovezi pe marginea şi acestor cazuri. Această reexaminare era benefică pentru Balan Nicolae, deoarece depistarea oricăror circumstanțe noi ar putea duce la rectificarea sancțiunilor aplicate.

Cu părere de rău, în ziua petrecerii şedinței comisiei anchetei de serviciu, Balan Nicolae strict a refuzat comentarea cazului din 07.08.2018 (şi celor depistate la 24.08.208, 27.08.2018 şi 30.08.2018) şi probelor prezentate pe acest caz, dar şi darea oricăror explicații suplimentare pe încălcările sancționate prin ordinele nr.17 din 12.04.2018 şi nr.37 din 31.07.2018, ceea ce a dus la constatarea de către comisie a următoarelor încălcări: neîndeplinirea de către lucrător a obligaţiilor de muncă în timpul orelor de lucru, ceea ce este încălcarea pct.10.4 (m), 10.4 (p) al Regulamentului Intern, pct.10.1, 10.2 a Contractului individual de muncă nr.3 din 08.02.2016, şi pct.2.1 a Fișei postului operatorului secției de producție. Lipsa lucrătorului de la locul de muncă şi lăsarea fără supraveghere pentru un timp îndelungat a utilajului funcționând în timpul a câteva schimburi la rând (la data de 24.08.2018 de la ora 3.25 pînă la ora 6.45, data de 27.08.2018 de la ora 02.00 pînă la ora 6.48, la data de 30.08.2018 de la ora 03.26 pînă la ora 6.55), ceea ce este încălcarea pct.2 (a), 8.2., 10.4 (a), (in), (y) al Regulamentului Intern şi pct.2 (h), (i) al Fișei postului operatorului secției de producție.

Comisia de anchetă a stabilit că ordinele de sancţionare nr.17 din 12.04.2018 şi 37 din 31.07.2018 au fost emise cu respectarea prevederilor legislaţiei muncii şi sunt întemeiate.

De asemenea, ținând cont de faptul că nesupravegherea utilajului (telestakerului) prezintă o încălcare gravă şi poate cauza prejudiciu considerabil, în cazul pierderii producției, distrugerii ei şi a utilajului, poate provoca incendiu şi accident de muncă, Comisia a recomandat transferarea salariatului la o funcție cu o responsabilități mai scăzute (în corespundere cu legislaţia în vigoare) şi avertizarea acestuia că, dacă ulterior va încălca disciplina muncii, atunci va fi eliberat în baza art.86 alin.(1) lit.g) din Codul muncii.

Astfel, consideră că la emiterea ordinului nr.42 din 05.09.2018 prevederile legislaţiei muncii au fost respectate şi ordinul a fost emis întemeiat, ceea ce şi a fost constatat de către instanţa de fond.

Cu referire la alegațiile apelantului, precum că instanţa de fond nu s-a expus asupra indicării în ordinul nr.37 din 31.07.2018 a motivelor de fapt şi de drept care au stat la baza emiterii acestui ordin. La data de 31.07.2018 a fost emis ordinul nr.37, prin care salariatului Balan Nicolae i-a fost aplicată sancţiune disciplinară sub formă de mustrare aspră, pentru lipsa nemotivată de la locul de muncă pe o perioadă mai mult de patru ore consecutiv, cu privarea dreptului de a obține 100% premiu lunar pentru luna iulie 2018. În aceeași zi ordinul i-a fost adus la cunoştinţă reclamantului, sub semnătură. În lipsa oricăror temeiuri relevante apelantul nu a găsit alt argument, decît să repete argumentele invocate în legătură cu ordinul nr.17 din 12.04.20218.

Instanţa de fond s-a expus foarte clar şi explicit pe marginea legalității ordinului nr.37 din 31.07.2018 după cum urmează: „*Conform aceloraşi rigori, instanţa de judecată analizând conţinutul ordinului nr.37 din 31.07.2018 contestat de reclamant pe aceleaşi motive precum că nu ar fi indicate temeiurile de fapt şi de drept [...]. Instanţa de judecată consideră că pîrîtul la emiterea ordinului nr. 37 din 31.07.2018 a respectat prevederile legislaţiei muncii şi ordinul a fost emis întemeiat. Instanţa de judecată ține să menționeze că nu poate fi reţinută poziţia reclamantului că nu este de acord cu ordinul nr. 37 din 31.07.2018, aşa cum despre faptul că nu va fi la locul de muncă cunoşteau superiorii lui, or acest fapt nu a fost probat de reclamant printr-o cerere adresată şefului prin care Balan Nicolae ar fi anunțat sau ar fi cerut permisiunea de a absenta motivat de la serviciu în perioada din 24 iulie 2018, ora 20.00 - 25 iulie 2018 ora 08.00.*

*Totodată instanţa de judecată califică alegațiile reclamantului prin care acesta susține că absența lui de la serviciu nu a afectat cu nimic întreprinderea, aşa cum el nu avea de lucru în schimbul său. Legislaţia muncii operează cu reguli sub formă de drepturi şi obligații, care impun salariatului o conduită riguroasă pe toată durata aflării angajatului la locul de muncă şi nu-i oferă salariatului dreptul discreționar de a decide dacă să se afle sau nu la serviciu raportat la sarcina de lucru sau natura muncii exercitate, or aceste circumstanțe sunt negociate cu angajatorul conform contractului de muncă, fişei de post sau regulamentului intern de activitate. La caz, nici unul din actele enunțate nu i-au acordat lui Balan Nicolae posibilitatea de a decide unipersonal dacă să rămână la postul de muncă sau să plece fără să anunțe angajatorul. [...]*

*Astfel, analizând conţinutul ordinului nr.17 din 12.04.2018 şi nr.37 din 31.07.2018 instanţa constată consemnarea în conţinutul acestora a motivelor de fapt şi de drept, iar în rezultat emiterea acestora în conformitate cu legislaţia muncii*".

Consideră că instanţa de fond corect a conchis şi reiterează că Balan Nicolae a încălcat grav disciplina muncii prin neprezentarea la serviciu în schimbul de noapte la 24.07.2018 orele 20.00 pînă la 25.07.2018 orele 08.00, fără motive întemeiate şi nici nu a depus vreo cerere pentru lipsa în acest interval. La emiterea ordinului de sancţionare pe marginea acestei încălcări s-a ținut cont de faptul, că (i) programul de lucru în schimburi este stabilit între orele 8.00 - 20.00, şi schimbul de noapte - între orele 20.00 - 8.00

(pct.7.4. al Regulamentului intern); (ii) se interzice nerespectarea programului de lucru stabilit de angajator şi întârzierea sau absența fără un motiv întemeiat de la locul de muncă, fără a anunța conducerea Companiei şi fără a obține o aprobare în acest sens (pct.10.4. (a) şi (c) al Regulamentului intern).

Consideră că aplicarea mustrării aspre şi privarea de premiu pentru luna iulie 2018 a fost chiar o măsură destul de moale, dat fiind faptul că în conformitate cu art.86 Codul muncii se permite concedierea în cazul absenței fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Astfel, consideră că la emiterea ordinului nr.37 din 31.07.2018 prevederile legislaţiei muncii au fost respectate şi ordinul a fost emis întemeiat.

Cu referire la alegațiile apelantului, precum că instanţa de fond nu s-a expus asupra temeiniciei ordinelor nr.90mc din 16.10.2018 şi nr.54 din 08.11.2018.

La data de 16.10.2018 a fost emis ordinul nr.90mc, conform căruia reclamantul a fost transferat la funcția de muncitor auxiliar, scopul fiind evitarea cauzării întreprinderii prejudiciului considerabil din neglijența sistematică a faţă de obligațiile sale de muncă şi responsabilitatea asumată. Ordinul dat i-a fost adus la cunoştinţă sub semnătură la data emiterii. Tot la 16.10.2018 părțile au semnat Acordul adiţional nr.4 la Contractul individual de muncă nr.09c din 18.03.2016 şi Acordul adiţional nr.5 la Contractul individual de muncă nr.03/16 din 08:02.2016, conform căruia reclamantul a fost transferat în calitate de muncitor auxiliar.

Cu referire la ordinul nr.90mc din 16.10.2018, consideră că instanţa de fond clar şi explicit a indicat că: „*instanţa de judecată găseşte întemeiat şi legal ordinul nr.90mc din 16.10.2018, aşa cum acesta a survenit ca recomandare a comisiei de anchetă în urma celor constatate, iar legalitatea ordinului este consecventă prevederilor art.74 din Codul muncii, dar şi a celor de la art.68 alin.(1) Codul muncii, care expres prevede că (1) Contractul individual de muncă nu poate fi modificat decît printr-un acord suplimentar semnat de părţi, care se anexează la contract şi este parte integrantă a acestuia*.

*Respectiv la data de 16.10.2018 părţile au semnat acordul adiţional nr.4 la Contractul individual de muncă nr.03/16 din 08.02.2016, conform căruia reclamantul a fost transferat în calitate de muncitor auxiliar. Tot la 16.10.2018 între Balan Nicolae şi SRL „Trans Cargo Terminal", în persoana directorului Redchin Mihail, a fost semnat acordul adiţional nr.4 la Contractul individual de muncă nr.90c/16 din 18.03.2018. [...] Instanţa de judecată nu reține probantă poziţia reclamantului, precum că nu a fost de acord cu acordul adiţional şi precum ar fi fost forţat să-l semneze, or prin semnarea acordului adiţional reclamantul şi-a exprimat consimțământul pentru modificarea contractului individual de muncă şi, respectiv, a dat acordul pentru transferarea lui la o altă funcție, ceea ce în sensul art.199 Cod civil este o manifestare, exteriorizată, de voință a persoanei de a încheia un act juridic. Deci, este evident că reclamantul a fost de acord cu modificările contractului individual de muncă, pentru care şi a semnat Acordul adiţional. Astfel transferul reclamantului la o altă funcție a fost efectuat în mod legal şi întemeiat*".

La 08 noiembrie 2018 a fost emis ordinul nr.54, conform căruia a fost dispus transferul temporar al muncitorilor auxiliari, Popov Vasilii şi Balan Nicolae, pe timp de

pînă la 3 luni, la regimul de munca de 8 ore/zi. Ordinul i-a fost adus la cunoştinţă reclamantului, sub semnătură, la data emiterii. Ulterior, la 12 noiembrie 2018 reclamatul şi pîrîtul SRL „Trans Cargo Terminal" au semnat acordul adiţional nr.6 la Contractul individual de muncă nr.03/16 din 08.02.2016, conform căruia reclamantul şi-a exprimat consimțământul pentru modificarea contractului individual de muncă şi, respectiv, a dat acordul pentru transferul său temporal şi modificarea regimului de muncă din lucru în schimburi la regim de munca de 8 ore/zi.

Cu referire la ordinul nr.54 din 08.11.2018, consideră că instanţa de fond clar şi explicit a indicat că: „*ordinul nr.54 din 08.11.2018 i-a fost adus la cunoştinţă reclamantului sub semnătură la data emiterii. Ulterior la 12 noiembrie 2018, Reclamantul şi pîrîtul, SC ,,Trans Cargo Terminal" SRL au semnat acordul adiţional nr. 6 la contractul individual nr. 03/16 din 08.02.2016, conform căruia Reclamantul şi-a exprimat consimțământul pentru modificarea contractului individual de muncă şi respectiv a dat acordul pentru transferul său temporar şi modificarea regimului de muncă din lucru în schimburi în regim de muncă de 8 ore/zi. [...] Instanţa de judecată nu reține probantă poziţia reclamantului precum că nu a fost de acord cu acordul adiţional şi precum ar fi fost forțat să-l semneze, or prin semnarea acordului adiţional Reclamantul şi-a exprimat consimțământul pentru modificarea contractului individual de muncă şi respectiv a dat acordul pentru transferarea lui la o altă funcție, ceea ce în sensul art.199 Cod Civil este o manifestare, exteriorizată, de voință a persoanei de a încheia un act juridic. Deci este evident că reclamantul a fost de acord cu modificările contractului individual de muncă, pentru care şi a semnat Acordul adiţional. Astfel transferul reclamantului la o altă funcție a fost efectuat în mod legal şi întemeiat*".

Mai mult ca atât, acordul reclamantului se evidențiază şi prin faptul executării benevole a obligaţiilor asumate conform funcției la care a fost transferat. Astfel, transferul reclamantului la o altă funcție a fost efectuat în mod legal şi întemeiat.

Cu referire la alegațiile apelantului, precum că instanţa de fond nu a luat în considerare argumentele reclamantului aferente dezacordului cu ordinul nr.11 din 11 martie 2019.

La 11.03.2019 fost emis ordinul nr.11, prin care salariatului Balan Nicolae i-a fost aplicată sancţiune disciplinară sub formă de concediere. În aceeași zi, conţinutul ordinului i-a fost adus la cunoştinţă lui Balan Nicolae. La baza ordinului de concediere nr.11 din 11.03.2019 a stat faptul executării de către Balan Nicolae a lucrărilor, care nu au nimic comun cu funcția deținută de acesta şi pentru efectuarea cărora este obligatorie permisiune specializată. În particular, Balan Nicolae a decis în mod arbitrar să execute pe teritoriul întreprinderii lucrări de sudare, executarea cărora de către persoanele neautorizate este strict interzisă, fără permisiune specializată. Lucrările de sudare prezintă lucrări cu un nivel de pericol înalt, executarea neautorizată a unor astfel de lucrări poate aduce la urmări grave a sănătăţii angajatului, cît şi pentru bunurile angajatorului (spre exemplu prin provocarea unui incendiu în caz ne folosință incorectă a aparatului de sudare). Petrecerea unor lucrări în afara funcției deținute și fără permisiunea conducerii, sunt încălcări al pct.10.4 (m), (u), (x) al Regulamentului intern, şi anume: (m) neexecutarea întocmai a dispoziţiilor şi instrucțiunilor legale primite din

partea conducerii Companiei. Nici un salariat nu poate efectua o alta muncă sau să se ocupe de altceva decât de munca încredințată, nici să transforme conţinutul sarcinilor sau atribuțiilor sale de serviciu fără un ordin sau o autorizație prealabilă; (u) necunoașterea și nerespectarea întocmai a prevederilor legale referitoare la securitatea şi sănătatea muncii, igiena muncii şi utilizarea echipamentelor specifice în alte scopuri decât acelea pentru care au fost create: (x) manipularea echipamentelor, instalațiilor şi a utilajelor fără autorizația necesară.

Atrage atenția că, la stabilirea sancțiunii în formă de concediere a fost luată în considerare şi existenţa sancțiunilor disciplinare pentru încălcarea repetată, pe parcursul a unui an, a obligaţiilor de muncă, şi anume: ordinul nr.17 din 12.04.2018 prin care a fost sancţionat cu mustrare aspră, ordinul nr.37 din 31.07.2018 prin care a fost sancţionat cu mustrare aspră, actul comisiei de anchetă din 05.10.2018, prin care a fost recomandat transferarea la altă muncă cu responsabilitate mai mică şi a fost preîntâmpinat că în caz de încălcare a disciplinei muncii repetată va fi concediat.

Pentru încălcarea disciplinei muncii, securităţii şi sănătăţii muncii de către Balan Nicolae, angajat în funcția de muncitor auxiliar, la data de 19 februarie 2019, care efectua lucrări de sudare a cărorva piese metalice, la propria inițiativă, nedeținând împuterniciri ale conducerii sale la petrecerea lucrărilor respective şi lipsa permisului specializat de petrecere a lucrărilor de sudare electrice sau cu gaz, luând în considerație că petrecerea lucrărilor de sudare de către persoanele neautorizate, fără permisiuni specializate, poate aduce la urmări grave.

De asemenea, au fost luate în considerare sesizările a patru angajați ai întreprinderii, din diferite departamente, prin care se confirmă încălcarea disciplinei şi securităţii în muncă de către Balan Nicolae, dar şi faptul că explicația lui Balan Nicolae a fost recunoscută una neesențială în urma examinării acesteia de către angajator.

Referitor la poziţia lui Balan Nicolae, precum că efectuarea lucrărilor de sudare nu poate fi temei de eliberare din serviciu, aduce la cunoştinţă că, conform actului comisiei de anchetă din 05.10.2018, a fost recomandată transferarea la altă muncă cu responsabilitate mai mică şi a fost preîntâmpinat că în caz de încălcare ulterioară repetată a disciplinei muncii va fi concediat.

Mai mult ca atât, conform art.86 alin.1) lit.g) Codul muncii, se aplică concedierea pentru „*încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar*”. În perioada 12.04.2018 - 11.03.2019 Balan Nicolae a încălcat disciplina muncii de mai multe ori, pentru care a fost sancţionat prin ordinele nr.17 din 12.04.2018, nr.37 din 31.07.2018. În urma depistării a celei de a treia încălcări a disciplinei muncii, iarăşi repetate, a fost petrecută şi o anchetă de serviciu, în rezultatul căreia au fost întreprinse măsuri cu scopul de a preîntâmpina încălcările similare pe viitor, Balan Nicolae fiind transferat la funcția de muncitor auxiliar, cu acordul său. Însă, necătînd la faptul multiplelor încercări din partea conducerii întreprinderii de a găsi un numitor comun pentru a evita încălcarea ulterioară, care ar duce la concediere în baza art.86 alin.(1) lit.g) Codul muncii, Balan Nicolae a continuat comportamentul abuziv faţă de conducerea întreprinderii şi faţă de colegii săi, şi a încălcat disciplina şi securitatea muncii în mod repetat, ceea ce conform Actului

comisiei de anchetă din 05.10.2018 şi art.86 alin.(1) lit.g) Codul muncii a dus la concediere inevitabilă.

Dat fiind faptul că solicitarea apelantului de anulare a ordinului nr.11 din 11.03.2019 cu privire la concediere este una neîntemeiată, respectiv consideră neîntemeiate şi solicitările privind încasarea salariului mediu pentru perioada absenței de la muncă, cît şi solicitarea încasării compensației suplimentare în locul restabilirii în funcția deţinută. Mai mult ca atât, apelantul în urma concedierii a fost angajat cu succes în câmpul muncii la o altă entitate, şi invocarea acestuia a oricăror prejudicii poartă un caracter de rea-credință şi un abuz din partea apelantului.

Apelantul mai invocă, precum că ordinele care stau la baza concedierii se află în procedură de examinare în instanţa de judecată, menționează că instanţa de fond prin Hotărîrea din 17.10.2022 a recunoscut aceste ordine fiind emise legal şi întemeiat. Pe de altă parte, legislaţia naţională nu interzice emiterea ordinelor de sancţionare, bazîndu-se pe sancționările disciplinare anterioare, care la momentul depistării unei încălcări repetate, se află în procedură de examinare în instanțele judecătoreşti. Adică, ordinele de sancţionare contestate se consideră nevalabile, doar în cazul anulării lor în urma examinării de către instanţa de judecată, ceea ce de fapt nu a avut loc, prin urmare nu poate fi invocată ilegalitatea ordinului nr.11 din 11 martie 2019 pe acest temei.

Luând în considerație cele expuse, consideră că instanţa de fond s-a expus foarte clar asupra temeiniciei şi legalității ordinului nr.11 din 11 martie 2019, după cum urmează: „*în speţă instanţa nu a constatat temeiuri de ilegalitate a ordinului de concediere a lui Balan Nicolae, respectiv şi cerinţa de restabilirea la locul de muncă deținut este neîntemeiată. În partea ce ține de încasarea salariului mediu lunar pentru perioada absenței forțate de la serviciu şi a prejudiciului moral, se constată că ambele cerințe sunt subsidiare cerinței de legalitate a ordinului de concediere, fapt ce atrage respingerea acestora ca neîntemeiată. Faţă de cele expuse, având în vedere că toate pretențiile reclamantului au fost respinse ca fiind neîntemeiată, şi pretențiile cu referire la cheltuielile de judecată urmează a fi respinse ca pretenții subsidiare care urmează soarta principalului*”.

Cu referire la solicitarea apelantului privind încasarea prejudiciului moral şi diferenței de salariu. Referirea reclamantului precum că situaţia creată a influențat asupra caracterului social al relațiilor de muncă o consideră pur declarativă, care nu conţine careva argumente, dovezi şi probe respective, prin care s-ar identifica careva încălcări a drepturilor reclamantului şi s-ar depista cauzarea a oricăror pagube morale acestuia. Mai mult ca atât, art.329 Codul muncii stabileşte clar că prejudiciul moral înseamnă „*discriminarea salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci*”, ceea ce nu are nici o coerență cu cazul de faţă, dat fiind că reclamantul a semnat ordinul de transfer la altă funcție, dar şi acordurile adiționale la contractele individuale de muncă, şi a activat conform noilor condiții de muncă fără a înainta nici o pretenție.

Cu referire la opinia apelantului, precum că angajatorul nu a dovedit legalitatea şi nu a indicat temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. La acest aspect, atrage atenția instanţei de apel că, în cadrul examinării litigiului în prima instanţă,

intimații au depus împreună cu referința un șir de probe care confirmă şi probează nu numai temeinicia şi legalitatea transferului şi eliberării din serviciu, dar şi un șir de documente probante, care au stat la baza aplicării sancțiunilor disciplinare pentru mai multe încălcări comise de Balan Nicolae pe parcursul unui an calendaristic, pentru care lui Balan Nicolae i-au fost aplicate sancțiunile disciplinare: probațiunea temeiniciei Ordinului nr.17 din 12.04.2018, nota informativă de la şeful elevatorului TCT Dunărea, Fridjioi I.*****din 12.04.2018; nota informativa a maistrului de schimb Cazacu V. din 11.04.2018; actul de constatare a faptului refuzului de a depune lămurire de către Balan Nicolae asupra neîndeplinirii indicațiilor conducerii din 12.04.2018; actul din 18.04.2018 de constatare a faptului refuzului de către Bălan N. a luării de cunoştinţă cu ordinul nr.17 din 12.04.2018.

Probațiunea temeiniciei Ordinului nr.37 din 31.07.2018: nota informativă de la şeful elevatorului TCT Dunărea, Fridjioi I.*****, din 26.07.2018; lămurirea maistrului de schimb Cazacu V. din 27.07.2018; lămurirea lui Balan Nicolae, cu privire la absența de la locul de muncă în schimbul de noapte de la 20.00 data 24.07.2018 pînă la 08.00 data 25.07.2018.

Probațiunea temeiniciei Ordinului nr.42, din 05.09.2018: nota informativă de la şeful elevatorului TCT Dunărea, Fridjioi I.*****, din 07.08.2018; raportul maistrului de schimb Terzi P. din 07.08.2018; actul comisiei de petrecere a anchetei de serviciu din 05 octombrie 2018; fotografiile de la camerele de supraveghere video de pe teritoriul unității.

Probațiunea temeiniciei Ordinului nr.90mc din 16.10.2018: acordul adiţional nr.4 la contractul individual de muncă nr.09c din 18.03.2016 şi acordul adiţional nr.5 la contractul individual de muncă nr.03/16 din 08.02.2016; nota informativă din 26.10.2018.

Probațiunea temeiniciei Ordinului nr.54 din 08.11.2018: acordul adiţional nr.6 la contractul individual de muncă nr.03/16 din 08.02.2016; ordinul nr.01 din 02.01.2019.

Probațiunea temeiniciei Ordinului nr.11 din 11 martie 2019: nota informativă a şefului de elevator Fridjioi I. din 19.02.2019; nota informativă de la inginerul-şef Gălăţeanu A., din 19.02.2019; nota informativă de la vice-şeful elevator Reziuc P. din 19.02.2019; nota informativă de la specialistul SSM, Mocanu V., din 19.02.2019; explicația de la Balan Nicolae din 19.02.2019; contractul individual de muncă nr.3 din 08.02.2016; Regulamentul privind premierea salariaților din 01.09.2016; Instrucțiunea de serviciu a muncitorului auxiliar din 09.11.2017; fişa postului operatorului sectorului de producție, aprobată prin ordinul nr.47 din 09.11.2017; Regulamentul intern, aprobat prin ordinul nr.19 din 01.07.2015.

**Termenul de declarare a apelului**:

8. Conform art.362 Cod de procedură civilă, „*termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.*”

Din actele cauzei se constată că, hotărârea Judecătoriei Cahul sediul central a fost pronunțată la data de 17 octombrie 2022. Apelul împotriva hotărârii instanței de fond a

fost depus la 24 octombrie 2022 de către avocatul Ignat Dumitran în interesele reclamantului Balan Nicolae, din care considerente Completul de judecată consideră că termenul legal de declarare a apelului au fost respectate.

**Procedura de citare a părților a fost legal executată:**

9. În ședința instanței de apel nu s-a prezentat apelantul Balan Nicolae, interesele căruia sunt apărate de avocatul Ignat Dumitran, și intimatul Redchin Mihail, care prin cerere a solicitat examinarea cauzei în lipsa sa, fiind legal citați, fapt confirmat prin avize de recepție.

Conform art.379 alin.(2) Cod de procedură civilă, *neprezentarea în ședința de judecată a apelantului sau a intimatului, a reprezentanților acestora, precum și a unui alt participant la proces, citați legal despre locul, data și ora ședinței, nu împiedică judecarea apelului.*

Fiind în prezența datelor cu privire la citarea legală a apelantului Balan Nicolae și intimatului Redchin Mihail, fapt confirmat prin avize de recepție, Completul de judecată a dispus examinarea cauzei în lipsa acestora.

**Argumentelor părților în instanța de apel:**

10. În ședința instanței de apel reprezentantul apelantului Balan Nicolae – *avocatul Ignat Dumitran* a pledat pentru admiterea apelului în sensul formulat, pe motivele de fapt și de drept formulate în apel, casarea totală a hotărîrii Judecătoriei Cahul sediul central din 17 octombrie 2022. Suplimentar argumentelor din cererea de apel a indicat că, solicită admiterea cerințelor indicate în a doua cerere conform art.60 Cod de procedură civilă.

În ședința instanței de apel reprezentantul intimatului SRL „Trans Cargo Terminal”, *Olga Tihai,* a pledat pentru respingerea cererii de apel și menținerea hotărîrii Judecătoriei Cahul sediul central din 17 octombrie 2022, pe rațiunile înserate în referință. Argumentele invocate în cererea de apel le consideră ca neîntemeiate deoarece sunt identice cu argumentele enumerate în acțiunile civile inițiale, în privința cărora instanța de fond s-a expus.

**Aprecierea instanței de apel:**

11. Verificând materialele cauzei și analizând în complex argumentele și criticile relatate în cererea de apel și în ședința de judecată, respectând limitele judecării apelului inserate la art.373 Cod de procedură civilă, cu respectarea principiului disponibilității părților de a dovedi circumstanțele pe care le invocă drept temei a obiecțiilor sale (art.118 Cod de procedură civilă), Completul de judecată conclude asupra necesității respingerii apelului declarat de avocatul Ignat Dumitran în interesele reclamantului Nicolae Balan, cu menținerea hotărîrii instanței de fond din următoarele considerente.

În conformitate cu art.385 lit.a) Cod de procedură civilă, *instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept: să respingă apelul şi să mențină hotărârea primei instanțe*.

Potrivit art.373 alin.(1),(2) Cod de procedură civilă, *instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia*

*hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță. În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces*.

Completul de judecată, potrivit regulilor unui proces echitabil, are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii și să nu se limiteze la însușirea motivelor instanței inferioare *(Hirro Balani c. Spaniei, nr.18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis c. Greciei* nr.21522/93 din 29.05.1997 §43).

Din probatoriul administrat în speță, Completul de judecată constată că, potrivit contractului individual de muncă cu nr.3 din 08.02.2016, Balan Nicolae a fost angajat la SRL „Trans Cargo Terminal" în calitate de „muncitor auxiliar".

Ulterior prin Acordul adițional din 30 septembrie 2016 la contractul individual de muncă nr.03/16 din 08.02.2016, pct.1 al contractului a fost modificat, având următorul conținut: *1. Salariatul este angajat de către Angajator în calitate de Operator în sectorul de producere (cod 816045)* (f.d.35 vol.V).

Conform art.201 Codul muncii, *disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator*.

Potrivit art.206 alin.(1)-(3) Codul muncii, *pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. g)-r)). Legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţii şi alte sancţiuni disciplinare. Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă.*

Raportul juridic de răspundere ia naștere în urma săvârșirii unei abateri disciplinare. Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă, ordinile şi dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

În acelaşi timp, angajatorul este îndrituit să sancționeze disciplinar salariații în ipoteza comiterii unei abateri disciplinare. Aplicarea sancțiunilor disciplinare este un atribut inerent al angajatorului.

În conformitate cu prevederile art.208 alin.(1),(2) Codul muncii, *până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaților. În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată*

*nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare*.

În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

Potrivit art.210 alin.(1),(2),(3) Codul muncii, *sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancţionare, cu excepţia sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206 alin.(1) lit. d) care se aplică cu respectarea art. 81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaților. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condițiile art. 355.*

Cît privește anulare Ordinului nr.17 din 12.04.2018

12. Prin ordinul nr.17 din 12.04.2018 față de angajatul Balan Nicolae a fost aplicată sancțiunea disciplinară în formă de mustrare aspră, în temeiul art.art.206-210 Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei muncii, nesubordonarea conducătorului nemijlocit, cu lipsirea a 100% din premii pe perioada lunii aprilie a anului 2018.

În aceiași zi, conținutul ordinului i-a fost adus la cunoștința angajatului Balan Nicolae, însă ultimul a refuzat să semneze, fapt confirmat prin actul de constatare din 18.04.2018.

Prin explicația șefului elevatorului TCT Dunărea, Fridjoi I., din 12.04.2018, ultimul a comunicat angajatorului că, la data de 07.04.2018 Balan Nicolae s-a prezentat la schimbul de noapte și a înaintat pretenții și înjura pe maistru schimbului de zi pentru că schimbul de zi nu a finisat sau nu a rămas să finiseze încărcarea corabiei, cu scopul de a nu chema schimbul de noapte. Din cuvintele lucrărilor schimbului de zi, Balan Nicolae era în stare de ebrietate și acest fapt se întâmplă nu pentru prima dată. La 10.04.2018 ora 20.00 a sunat maistrul de schimb Cazacu V., ca acesta să trimită schimbul la Prut pentru a ajuta la încărcarea corabiei. La ora 20.20 Cazacu V. l-a informat că la controlul teritoriului a depistat că Balan Nicolae dormea în timpul orelor de lucru și nu a îndeplinit indicația de a mătura galeria de sub silos. Balan Nicolae mereu nu îndeplinește indicațiile maistrului de schimb, își permite să se prezinte la serviciu în stare de ebrietate, vorbește neadecvat cu lucrătorii altor schimburi.

Maistrul de schimb Cazacu V. în explicațiile sale a indicat că, la data de 10.04.2018 în schimbul de noapte șeful elevatorului Fridjoi I. a dat indicați de a trimite lucrătorii la Prut. Balan Nicolae în mod categoric a refuzat îndeplinirea indicației date.

Prin actul de constatare din 12.04.2018 se consemnează refuzul lui Balan Nicolae de a face explicații pe marginea incidentului produs.

În consecință instanța de fond just a constatat că, ordinul conține temeiul de fapt și de drept al aplicării sancțiunii, și anume încălcarea disciplinei muncii manifestată prin refuzul îndeplinirii indicației maistrului de schimb Cazacu V., și ulterior parvenită și de la șeful elevatorului TCT Dunărea, Fridjoi O., adică nesubordonarea față de administrație.

Partea apărării în cererea de apel a invocat ca motiv de casarea hotărîrii faptul că, la emiterea ordinului nr.17 din 12.04.2018 SRL „Trans Cargo Terminal" nu a indicat temeiurile de fapt și de drept, fapt la care instanța de fond just a concluzionat că, ordinul menționat este emis din motiv de încălcare a disciplinei muncii, și anume Balan Nicolae a refuzat îndeplinirea indicației maistrului de schimb Cazacu V., și ulterior a indicației șefului elevatorului TCT Dunărea, Fridjoi I., respectiv a încălcat prevederile contractului individual de muncă pct.10.1, 10.2 și prevederile Fișei de post capitolul II, pct.1), pct.3) lit.c).

Respectiv, în conţinutul Ordinului au fost respectate toate cerințele legislației muncii deoarece conține temeiuri de fapt și de drept în baza căruia a fost emis ordinul respectiv cît și temeiurile în baza cărora a fost stabilită încălcarea disciplinei muncii.

Cît privește anularea Ordinului nr.37 din 31.07.2018

13. Prin ordinul nr.37 din 31.07.2018 angajatului Balan Nicolae i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară în formă de *mustrare aspră,* în temeiul art.art.206-210 Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei muncii, absența de la locul de muncă, fără motiv întemeiat mai mult de 4 ore, cu lipsirea a 100% din premii pe perioada lunii aprilie a anului 2018.

Ordinul i-a fost adusă la cunoștință lui Balan Nicolae, în aceiași zi, sub semnătură.

Prin explicația șefului elevatorului TCT Dunărea, Fridjoi I. din 26.07.2018, ultimul a comunicat că, în perioada din 24 iulie 2018 ora 20.00 – 25 iulie 2018 ora 08.00, operatorul secției de producere telestaker) Balan Nicolae a lipsit de la locul de muncă în timpul schimbului de noapte fără motive întemeiate.

Maistrul de schimb Cazacu V. în explicațiile sale a indicat că, în schimbul de noapte 24 iulie 2018 ora 20.00 - 25 iulie 2018 ora 08.00, Balan Nicolai nu s-a prezentat la serviciu, fiind contactat telefonic de acesta în jurul orelor 02.00 noaptea, i s-a comunicat că nu poate să iasă la lucru.

Balan Nicolae pe marginea acestui fapt a explicat că, din 24 spre 25 iulie nu s-a prezentat la serviciu pe motiv că fiul său intenționează să organizeze nuntă în data de 28 iulie, fapt pentru discutarea căreia a avut întâlnire cu membrii familiei miresei. A sunat maistrului de schimb Cazacu V. și i-a comunicat că nu se v-a prezenta la schimbul de noapte.

Potrivit pct.7.4 al Regulamentului intern al Societății comerciale, aprobat prin ordinul nr.19 din 01.07.2015, programul de lucru în schimburi este stabilit între orele 08:00-20:00 și schimbul de noapte între orele 20:00-08:00, iar pct.7.4 din Regulamentul supra prevede că: se interzice nerespectarea programului de lucru stabilit de angajator și întârzierea sau absența fără un motiv întemeiat de la locul de muncă, fără a anunța conducerea Companiei și fără a obține o aprobare în acest sens.

În argumentarea cererii partea apărării a indicat, că ordinul în cauză este ilegal pe motiv că Balan Nicolae a anunțat superiorii lui că nu va fi la locul de muncă și a cerut permisiunea de a absenta motivat.

Or, Balan Nicolae a anunțat superior său la orele 02.00 noaptea că nu va ieși în schimbul de noapte, fapt confirmat prin declarațiile maistrul de schimb Cazacu V., deși programul de lucru a schimbului de noapte este între orele 20:00-08:00, fapt prevăzut la pct.7.4 al Regulamentului intern al Societății comerciale, aprobat prin ordinul nr.19 din 01.07.2015.

Totodată partea apărării în cererea de apel a indicat că, absența lui Balan Nicolae de la serviciu nu a afectat cu nimic întreprinderea unde activa, așa cum el nu avea de lucru în schimbul său, or instanţa de fond just a constatat că, legislația muncii operează cu reguli sub formă de drepturi și obligații, care impun salariatului o conduită riguroasă pe toată durata aflării angajatului la locul de muncă și nu îi oferă salariatului dreptul discreționar de a decide dacă să se afle sau nu la serviciu raportat la sarcina de lucru sau natura muncii exercitate, or aceste circumstanțe sunt negociate cu angajatorul conform contractului de muncă, fișei de post sau regulamentului intern de activitate iar la caz niciunul din actele enunțate nu i-au acordat lui Balan Nicolae posibilitatea de a decide unipersonal dacă să rămână la postul de muncă sau să plece fără să anunțe angajatorul.

Cît privește anularea Ordinului nr.42 din 05.09.2018

14. Prin ordinului nr.42 din 05.09.2018 a fost dispusă *efectuarea anchetei de serviciu* în temeiul art.208 alin.(2) din Codul muncii, pentru perioada 10.09.2018 până la 09.10.2018, pe faptul încălcării disciplinei muncii de către Balan Nicolae, operator al sectorului de producere (telescanner), și anume: lipsa lui de la locul de muncă în timpul de lucru a telescanerului pe data de 08.08.2018, inclusiv de a petrece ancheta de serviciu pe ordinele de sancționare în privința lui Balan Nicolae, mustrare aspră conform ordinului nr.17 din 12.04.2018 și nr.37 din 31.07.2018. Totodată s-a dispus constituirea Comisiei pentru petrecerea anchetei de serviciu din 5 persoane; de a aduce la cunoștință lui Balan Nicolae ordinul contra semnătură și de a suspenda contractul individual de muncă încheiat cu Balan Nicolae pe perioada petrecerii anchetei de serviciu de la 10.09.2018 până la 09.10.2018, cu interzicerea acestuia de a intra pe teritoriul întreprinderii.

Conform art.78 alin.(2) din Codul muncii, *contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului: a) pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condiţiile prezentului cod.*

Potrivit ordinului de petrecere a anchetei de serviciu nr.42 din 05.09.2018, la data de 05.10.2018 a avut loc ședința Comisiei anchetei de serviciu, care a constatat

următoarele aspecte: 1) neîndeplinirea de către Balan Nicolae a indicațiilor conducerii; 2) absența lui Balan Nicolae fără motive întemeiate la lucru mai mult de 4 ore consecutiv în timpul schimbului de noapte, începând cu ora 20:00 data de 24.07.2018 pînă la ora 08:00 data 25.07.2018; 3) lipsa lui Balan Nicolae de la locul de muncă în timpul funcționării telestakerului la data de 07.08.2018.

În cadrul comisiei de anchetă de serviciu au fost cercetate următoarele materiale:

- informația de la șeful secție pază Chiriac V., conform căreia: „... au fost ridicate înregistrările video unde a fost verificată activitatea de muncă a lucrătorului Balan Nicolae, ce activează în calitate de operator la telestaker, și anume s-a atras atenție la momentul când este corabia ancorată, iar Balan Nicolae în timpul serviciului trebuie să fie antrenat doar la încărcarea corabiei...” și a fost depistat lăsarea sistematică fără supraveghere a utilajului (telestakerului) funcționând în timpul încărcării grâului în corabie, pe timp de peste 3 ore la data de: 24.08.2018 de la ora 03:25 până la ora 06:43; la data de 27.08.2018 de la ora 02:00 pînă la ora 06:48; data de 30.08.2018 de la ora 03:26 pînă la ora 06:55;
- fotografiile prezentate de către șeful secției pază Chiriac V., de la camerele de supraveghere video, examinate de membrii Comisiei de anchetă, din care se constată fără dubii faptul lipsei lui Balan Nicolae de la locul de supraveghere a telestakerului;
- refuzul salariatului Balan Nicolae de a da careva explicații în privința la absența de la locul de muncă și lăsarea fără supraveghere a telestakerului funcționând.

Concluzia comisiei constă în aceia că, nesupravegherea utilajului (telestakerului) poate cauza prejudiciu considerabile, în cazul pierderii producției, distrugerii ei și a utilajului etc., de asemenea poate provoca incendiu și accident de muncă, respectiv comisia de anchetă de serviciu a stabilit următoarele încălcări comise de către salariatul Balan Nicolae:

1. Neîndeplinirea de către lucrător a obligațiilor de muncă în timpul orelor de lucru, ceea ce este încălcare a pct.10.4 (m), pct.10.4 (p) al Regulamentului intern, pct.10.l., pct.10.2 a Contractului individual de muncă nr.3 din 08.02.2016, și pct.2.1. a Fișei postului operatorului secției de producție;
2. Lipsa lucrătorului de la locul de muncă și lăsarea fără supraveghere pentru un timp îndelungat a utilajului funcționând în timpul a câteva schimburi la rând, ceea ce este încălcarea pct.2 (a), pct.8.2., pct.10.4 (a), (m), (y) al Regulamentului intern, și pct.2 (h), (i) a Fișei postului operatorului secției de producție.

În aceiași ordine de idei, Comisia de anchetă a stabilit că ordinele de sancționare nr.17 din 12.04.2018 și nr.37 din 31.07.2018 au fost emise cu respectarea prevederilor legislației muncii și sunt întemeiate.

La acest capitol sunt irelevante argumentele apelantului expuse în cererea de apel, precum că ancheta de serviciu nu se petrece pe ordinele de sancționare deja emise, or conform pct.1 din Ordinul nr.42 din 05.09.2018 ancheta de serviciu a fost inițiată cu scopul de a investiga faptul încălcării disciplinei muncii comise de către Balan Nicolae la data de 08 august 2018, atunci când Balan Nicolae a prăsit locul său de muncă și a lăsat fără supraveghere transportorul Telestaker în timp ce acesta era pus în funcțiune și

încărca corabia cu grâu, respectiv la momentul inițierii anchetei de serviciu pe marginea acestei încălcări nu a fost emis nici un ordin.

Apărarea a indicat că instanța de fond nu s-a expus asupra concluziei reclamantului, precum că încălcările date nu reprezintă o încălcare gravă, or, aprecierea gradului de gravitate a oricărei fapte ține exclusiv de competența angajatorului care conducîndu-se de prevederile legislaţiei și actelor normative interne, reprezintă o încălcare deosebit de gravă a disciplinei muncii cît și a normelor de securitate a muncii. Instanța de apel constată că alegațiile Comisiei de anchetă cu referire la gravitatea abaterii disciplinare, sunt absolut justificate.

Completul de judecată acceptă afirmațiile expuse de instanța de fond, referitor la poziția lui Balan Nicolae că SRL „Trans Cargo Terminal" nu putea să suspende contractul individual de muncă, așa cum potrivit art.78 alin.(1) Codul muncii „*Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului a) pe durata anchetei de serviciu (...)*", măsuri întreprinse către de SRL „Trans Cargo Terminal", totodată în conținutul art.208 Codul muncii, „*în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună*".

Cît privește anulare Ordinului nr.90mc din 16.10.2018

15. Prin *ordinul nr.90mc din 16.10.2018 „Despre transfer"* directorul Societății Comerciale „Trans Cargo Terminal" SRL, Redchin Mihail a dispus: A transfera din data de 16.10.2018 pe Balan Nicolae, angajat în funcția de bază operator în sectorul de producție (telestalk) la secția de producere, în funcția de muncitor auxiliar, cu salariu conform statelor de personal, în temeiul recomandărilor comisiei anchetei de serviciu din 05.10.2018. Balan Nicolae a fost preîntâmpinat că, în caz dacă va fi depistată încă o încălcare a disciplinei muncii, luând în considerație două mustrări aspre și recomandările comisiei anchetei de serviciu, acesta va fi eliberat în legătură cu încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar, în temeiul aart.86 alin.(1) lit.g) Codul muncii.

Temeiul emiterii prezentului ordin constituie recomandarea Comisiei de anchetă.

La 16 octombrie 2018 între SRL „Trans Cargo Terminal" și Balan Nicolae a fost semnat Acordul Adițional nr.4 la Contractul Individual de muncă nr.09c din 18.03.2016 și Acordul adițional nr.5 la Contractul individual de muncă nr.03/16 din 08.02.2016, conform căruia „*Prezentul Acord adiţional la Contract a fost încheiat din motivul transferării salariatului la altă funcţie şi modificării salariului, în temeiul recomandărilor Comisiei anchetei de serviciu din 05.10.2018. Punctul 1. al Contractului va avea următorul conţinut: 1. Salariatul este angajat de către Angajator în calitate de muncitor auxiliar. 2. Punctul 13 al Contractului va avea următorul conţinut: Condiţiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuţiei muncii pentru munca prestată de salariaţi în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare în Convenţia Colectivă de nivel ramural): constituie 15,45 lei/ora, în conformitate cu timpul efectiv lucrat. Retribuția*

*muncii suplimentare şi muncii de noapte se efectuează în conformitate cu legislaţia în vigoare*".

Potrivit art.74 alin.(1),(3) Codul muncii „*transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiaşi unităţi, cu modificarea contractului individual de muncă conform art.68, precum şi angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună cu unitatea, se permit numai cu acordul scris al părţilor.* (3) *În caz de transfer în condiţiile alin. (1), (2) părţile vor opera modificările necesare în contractul individual de muncă conform art.68, în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) emis de angajator care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare*".

Art.68 alin.(1) Codul muncii statuează că „*contractul individual de muncă nu poate fi modificat decît printru-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia*".

Respectiv, instanța de fond just a concluzionat legalitatea ordinului nr.90mc din 16.10.2018, așa cum acesta a survenit ca recomandare a comisiei de anchetă în urma celor constatate iar legalitatea ordinului este consecventă cu prevederile art.art.74, 68 alin.(1) Codul muncii.

Referitor la poziția apărării, precum că Balan Nicolae nu a fost de acord cu Acordul adițional și a fost forțat să semneze, este necesar a specifica că prin semnarea Acordurilor adiționale Balan Nicolae și-a exprimat consimțământul pentru transferarea sa la o altă funcție, ceea ce în sensul art.199 Cod civil constituie o manifestare, exteriorizată, de voință a persoanei de a încheia un act juridic.

Cît privește anularea Ordinului nr.54 din 08.11.2018

16. Prin *ordinul nr.54 din 08.11.2018 „Despre transfer"* directorul Societății Comerciale „Trans Cargo Terminal" SRL, Redchin Mihail, a dispus: transferarea temporară din 12.11.2018 pe Balan Nicolae și Popov Vasile pe o durată de pînă la 3 luni, la regimul de muncă 8 ore/zi.

La emiterea prezentului ordin au servit următoarele circumstanţele și anume:

- prin nota informativă din 26 octombrie 2018 a inginerului principal Gălățanu A., conform căreia „în legătură cu apropierea sezonului de încălzire și uscare, uscătorii vor fi încadrați în procesul uscării porumbului și echipamentului de încălzire, din care cauză se confruntă cu insuficiența lucrătorilor, Din aceste motiv a solicitat îndreptarea a doi lucrători pentru acordarea ajutorului departamentului mecanic și a celui energetic pentru efectuarea activităților preventive de menținere a echipamentului tehnologic în stare de funcționare și îngrijirea teritoriului întreprinderii, începând cu data de 01.11.2018".
- conform capitolului II pct.3 lit.m) al Instrucțiunii de serviciu a muncitorului auxiliar, aprobată prin ordinul nr.47 din 09.11.2017, muncitorul auxiliar este obligat să înlocuiască la necesitate, lucrătorii funcționarilor adiacente.

Ordinul i-a fost adus la cunoștință lui Balan Nicolae sub semnătură, la data emiterii.

Ulterior, la 12 noiembrie 2018, Balan Nicolae și SRL „Trans Cargo Terminal" au semnat acordul adițional nr.6 la Contractul individual de muncă nr.03/16 din 08.02.2016, conform căruia reclamantul și-a exprimat consimțământul pentru modificarea

contractului individual de muncă și respectiv a dat acordul pentru transferul său temporar și modificarea regimului de muncă din lucru in schimburi in regim de munca de 8 ore/zi.

Reieșind din conținutul ordinului raportat la prevederile ar.68 alin.(1),(2) Codul muncii, luând în considerație Nota explicativă și prevederile interne a Instrucțiunii muncitorului auxiliar, angajatorul SRL „Trans Cargo Terminal" întemeiat l-a transferat inclusiv și pe Balan Nicolae pe o perioadă de 3 luni, la regimul de muncă de 8 ore/zi.

Cît privește anularea Ordinului nr.11 din 11.03.2019

17. Prin ordinul nr.11 din 11.03.2019 SRL „Trans Cargo Terminal" în persoana directorului Redchin Mihail, i-a aplicat lui Balan Nicolae *sancțiunea disciplinară-concedierea,* și a dispus desfacerea contractului individual de muncă nr.03/16 din 08.02.2016 și contractul individual de muncă nr.09c/16 din 18.03.2016, pentru următoarele motive: În temeiul art.86 alin. (1) lit.g) din Codul muncii: „Pentru încălcarea repetată, pe parcursul a unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar și anume: a) prin ordinul nr. 17 din 12.04.2018 a fost sancționat prin aplicarea sancțiunii - mustrare aspră; b) prin ordinul nr.37 din 31.07.2018 a fost sancționat prin aplicarea sancțiunii - mustrare aspră; c) prin actul comisiei de anchetă din 05.10.2018 a fost transferat la alt loc de muncă cu responsabilitate mai mică și a fost preîntâmpinat că în caz de încălcare a disciplinei muncii va fi concediat; d) pentru încălcarea disciplinei muncii, securității și sănătății muncii de către Balan Nicolae, angajat în funcția de muncitor auxiliar, la data de 19.02.2019, care efectua lucrări de sudare a anumitor piese metalice, la propria inițiativă, nedeținând împuterniciri ale conducerii sale la petrecerea lucrărilor respective și lipsa permisului specializat de petrecere a lucrărilor de sudură electrice sau cu gaz, luând în considerație că petrecerea lucrărilor de sudare de către persoanele neautorizate, fără permisiuni specializate, poate aduce urmări grave, atât a sănătății angajatului cât și pentru bunurile angajatorului.

În aceiași zi ordinul i-a fost adus la cunoștința lui Balan Nicolae.

Potrivit art.45 din Codul muncii „*Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul*" iar art.9 alin.(1) Codul muncii prevede că „*salariatul are dreptul: a) la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod; b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă; c) la un loc de muncă, în condiţiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea şi sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă şi de convențiile colective; d) la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat; e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii şi categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite; f) la informarea deplină şi veridică privind condiţiile de*

*activitate, anterior angajării sau transferării într-o altă funcţie; f1) la informarea şi consultarea privind situaţia economică a unităţii, securitatea şi sănătatea în muncă şi privind alte chestiuni ce ţin de funcţionarea unităţii, în conformitate cu prevederile prezentului cod; g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administraţiei publice centrale şi locale, organele de jurisdicţie a muncii; h) la formare profesională, reciclare şi perfecţionare, în conformitate cu prezentul cod şi cu alte acte normative; i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizaţii sindicale şi aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime; j) la participare în administrarea unităţii, în conformitate cu prezentul cod şi cu contractul colectiv de muncă; k) la purtare de negocieri colective şi încheiere a contractului colectiv de muncă şi a convenţiilor colective, prin reprezentanţii săi, la informare privind executarea contractelor şi convenţiilor respective; l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime; m) la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative; n) la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative; o) la asigurarea socială şi medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislaţia în vigoare. (1[1]) Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod. Orice înţelegere prin care se urmăreşte renunţarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă*".

Potrivit art.2 alin.(9) Codul muncii, „*Salariatul este obligat: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; b) să îndeplinească normele de muncă stabilite; c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; d) să respecte disciplina muncii; d1) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul; d2) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalţi salariaţi; e) să respecte cerinţele de securitate şi sănătate în muncă; f) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi; g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situatei care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului. g1) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu şi să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activităţii de muncă, documentele care justifică absenţa; h) să achite contribuţiile de asigurări sociale de stat obligatorii şi primele de asigurare obligatorie de asistenţă medicală în modul stabilit; i) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective*".

În conformitate cu art.81 alin. (3) din Codul muncii, „*contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din*

*serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege*".

Prin nota de serviciu din 19.02.2019 a șefului de elevator, Fridjoi Igor, se atestă că „*... muncitorului auxiliar Balan Nicolae i-a fost dată indicația de a face ordine pe teritoriul între clădirea administrației întreprinderii şi şosea de la intrare. Balan Nicolae ignorând indicația dată, efectua lucrări de sudare a cărorva piese metalice, nedeținând împuterniciri pentru efectuarea lucrărilor respective şi în lipsa permisului personal specializat de petrecere a lucrărilor de sudare electrice sau cu gaz*…"

Tot în aceiași dată inginerul-șef Gălățanu Aurelian a întocmit nota de serviciu, explicând că „*…pe data de 19.02.2019 pe la orele 10.15 s-a apropiat de secția mecanică unde a depistat că Balan Nicolae efectua lucrări de sudare, iar lăcătuşul Caraiani V. îl ajuta. Balan Nicolae îşi confecționa o mătură mecanică. Menționează că întreprinderea posedă inventar pentru curățarea teritoriului, inclusiv greble. Mai mult ca atât, lucrările de sudare la întreprindere sunt efectuate de către sudorul Stroghin V., car dispune de permisiunile specializate necesare, între timp ce Balan Nicolai nu avea permisiunile necesare*…"

Vice-șeful elevatorului Reziuc P. în nota de serviciu a explicat că „*…la data de 19.02.2019 i-a dat indicații muncitorului auxiliar Balan Nicolae de a curăța teritoriul de la intrare la întreprindere. Ulterior a fost întrebat de către inginerul-şef Gălățanu Aurelian, de ce Balan Nicolae efectuează lucrări de sudură în secția mecanică. Astfel de indicație din partea sa nu a parvenit*…".

Următoarea notă de serviciu este a specialistului SSM, Mocanu V., care a relatat că „*… la data de 19.02.2019 Balan Nicolae din propria inițiativă, fără permisiunea conducerii, fără instructajul SSM corespunzător, a petrecut lucrări de sudare, ceea ce reprezintă o încălcare gravă cît a disciplinei muncii, atât şi a securității de muncă. Dat fiind faptul că Balan Nicolae este muncitor auxiliar, el nu dispune de instructaj SSM corespunzător pentru petrecerea lucrărilor de sudare electrice …*".

Balan Nicolae la data de 19.02.2019 a explicat că „*… în legătură cu lipsa uneltelor necesare pentru îndeplinirea indicației conducerii, i s-a dat indicație de a-ți inventa un instrument …*".

Potrivit pct.10.4 (m),(u),(x) ale Regulamentului intern prevede astfel de încălcări a disciplinei muncii cum sunt: neexecutarea întocmai a dispozițiilor și instrucțiunilor legale permite din partea conducerii Companiei. Nici un salariat nu poate efectua o altă muncă sau să se ocupe de altceva decît de munca încredințată, nici să transforme conținutul sarcinilor sau atribuțiilor sale de serviciu fără un ordine sau o autorizație prealabilă; necunoașterea și nerespectarea întocmai a prevederilor legale referitoare la securitatea și sănătatea muncii, igiena muncii și utilizarea echipamentelor specifice în alte scopuri decît acelea pentru care au fost create; manipularea echipamentelor, instalațiilor și a utilajelor fără autorizația necesară.

Partea apărării a invocat că lucrările de sudare nu pot fi temei de eliberare din serviciu, or, conform Actului comisiei de anchetă din 05 octombrie 2018 prin care a fost

transferat la altă muncă cu responsabilitatea mai mică și a fost preîntâmpinat că în caz de încălcare ulterioară repetată disciplinei muncii va fi concediat.

Mai mult, potrivit art.86 alin.(1) lit.g) Codul muncii „*se aplică concedierea pentru încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligațiilor de muncă dacă anterior salariatul a fost sancţionat*".

În acest sens în perioada 12.04.2018 – 11.03.2019 Balan Nicolae a încălcat disciplina muncii de mai multe ori, pentru care a fost sancționat prin ordinele nr.17 din 12.04.2018 și nr.37 din 31.07.2018, iar după depistării a trei încălcări s-a dispus ancheta de serviciu, în rezultatul căreia au fost întreprinse măsuri cu scopul de a preîntâmpina încălcările similare pe viitor, Balan Nicolae fiind transferat la funcția de muncitor auxiliar, cu acordul său.

18. Cît privește încasarea:

- sumelor reținute pe perioada aprilie-mai 2018 în sumă de 594,99 lei,
- salariului mediu lunar pe perioada suspendării 10.09.2018-09.10.2018, în mărime de 6 175 lei,
- premiilor reținute în mărime de 594,99 lei,
- diferenței de salariu neîncasate pe perioada 16.10.2018-11.03.2019,
- salariului mediu lunar pentru absența forțată de la muncă, în mărime de 247 000 lei,
- compensației suplimentare în mărime de 37 050 lei,
- prejudiciului moral de 20 000 lei, și a cheltuielilor de judecată în mărime de 12 000 lei.

Completul instanței de apel acceptă concluzia primei instanțe, că la speță nu a constatat temeiuri de ilegalitate a ordinului de concediere a lui Balan Nicolae, respectiv și pretenția de restabilire la locul de muncă este neîntemeiată, iar cît privește cerințele privind încasarea sumelor reținute pe perioada aprilie-mai 2018 în sumă de 594,99 lei, salariului mediu lunar pe perioada suspendării 10.09.2018-09.10.2018, în mărime de 6.175 lei, premiilor reținute în mărime de 594,99 lei, diferenței de salariu neîncasate pe perioada 16.10.2018-11.03.2019, salariului mediu lunar pentru absența forțată de la muncă, în mărime de 247.000 lei, compensației suplimentare în mărime de 37.050 lei, prejudiciului moral de 20.000 lei, sunt subsidiare cerințelor de legalitate a ordinelor de sancționare disciplinare, fapt ce duce la respingerea cestora ca neîntemeiate în situația în care cu certitudine sau constate că ordinele de aplicarea sancțiunilor disciplinare emise de SRL „Trans Cargo Terminal" în privința lui Balan Nicolae sunt legale și întemeiate.

Pe cale de consecință, se respinge și solicitarea privind încasarea cheltuielilor de judecată în mărime de 12.000 lei, pe motiv că toate pretențiile reclamantului Balan Nicolae au fost respinse ca fiind neîntemeiate, iar cheltuielile de judecată se compensează doar în măsura în care au fost admise pretențiile acțiunii.

Conform art.386 alin.(2) Cod de procedură civilă, "*o hotărâre legală în fond nu poate fi casată numai pe motive formale*", iar, luând în considerație cele menționate, se constată că prima instanță corect a stabilit circumstanțele care au importanță pentru justa soluționare a litigiului, just a determinat raportul juridic litigios, concluziile primei instanțe fiind întemeiate și legale, în concordanță cu prevederile art.239 Cod de

procedură civilă, iar argumentele expuse în apel nu sunt neîntemeiate, din care considerente, se manifestă necesitatea respingerii apelului, cu menținerea hotărârii primei instanțe.

În baza celor expuse, potrivit prevederilor prevederile art.386-389 Cod de procedură civilă, Completul de judecată –

D E C I D E:

Se respinge apelul declarat de avocatul Dumitran Ignat în interesele reclamantului Balan Nicolae.

Se menține hotărârea Judecătoriei Cahul sediul central din 17 octombrie 2022, prin care a fost respinsă ca neîntemeiată acțiunea reclamantului Balan Nicolai împotriva pârâților SRL „Trans Cargo Terminal" și Redchin Mihail, cu privire la anularea ordinelor de sancționare nr.17 din 12.04.2018, nr.37 din 31.07.2018 și nr.11 din 11.03.2019, anularea ordinului de inițiere a cercetării de serviciu și suspendarea contractului individual de muncă nr.42 din 05.09.2018, anularea ordinelor de transfer nr.90mc din 16.10.2018 și nr.54 din 08.11.2018; încasarea plăților salariale, încasarea salariului mediu lunar pentru absența forțată de la muncă, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, și repararea prejudiciului moral.

Decizia este definitivă și executorie din momentul emiterii, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Preşedintele completului Vitalie Movilă

Judecătorii Inga Gorlenco

Evgheni Bancov